

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti dalle industrie del legno, del sughero, del mobile
e dell'arredamento e dalle industrie boschive e forestali**

12 MAGGIO 2010 (*)

(Decorrenza: 1° aprile 2010 - Scadenza: 31 marzo 2013)

rinnovato

11 SETTEMBRE 2013

(Decorrenza: 1° aprile 2013 - Scadenza: 31 marzo 2016)

rinnovato

13 DICEMBRE 2016

(Decorrenza: 1° aprile 2016 - Scadenza: 31 marzo 2019)

Parti stipulanti

Federlegno-Arredo

e

Federazione nazionale lavoratori edili e affini del legno (FENEAL-UIL)

Federazione italiana lavoratori costruzioni ed affini (FILCA-CISL)

Federazione italiana lavoratori legno edilizia industrie affini ed estrattive (FILLEA-CGIL)

(*) Integrato dal verbale di accordo 24 febbraio 2011 in materia di riduzione di orario, dall'accordo 19 aprile 2012, in materia di apprendistato professionalizzante, dall'accordo 4 febbraio 2015 in materia di Codici di comportamento e dall'accordo 4 febbraio 2015 in materia di apprendistato, contratto a termine e di somministrazione.

Testo del c.c.n.l.

Dichiarazioni congiunte delle parti

1) Il presente contratto attua un'articolazione per settori e fissa l'ambito di contrattazione di secondo livello, consentendo una maggiore aderenza della disciplina contrattuale a talune caratteristiche settoriali e di aziende. Esso, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce le esigenze per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva sulla base di elementi predeterminati per la durata del presente contratto e degli integrativi stipulati in attuazione delle sue norme.

2) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

Tutto ciò premesso e nel quadro di quanto sopra convenuto, si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli addetti alle aziende esercenti le attività di produzione indicate nella sfera di applicazione.

Sfera di applicazione

Il presente c.c.n.l. si applica alle aziende esercenti le attività di produzione sotto elencate:

Segherie facenti parte delle aziende di seconda lavorazione, che producono materiale segato per i consumi diretti delle aziende stesse - segherie che acquistano tronchi già abbattuti e allestiti e producono materiale segato per la vendita a terzi utilizzando i tronchi così acquistati - segherie, che, come tali, non esercitano una attività complementare delle lavorazioni boschive di una stessa azienda - taglio e la piallatura del legno - fabbricazione di rivestimenti per pavimenti in legno non assemblato - fabbricazione di lana di legno, farina di legno, lastrine, particelle - essiccazione del legno - impregnazione o il trattamento chimico del legno con materiali adatti alla sua conservazione - trattamento, il deposito, la stagionatura, l'immagazzinaggio e conservazione del legno - tornerie del legno - tranciati e giuntura tranciati - fabbricazione di fogli da impiallacciatura, fabbricazione di compensati - pannelli stratificati (ad anima listellata), pannelli di fibre, di particelle, di truciolati, di lana, di legno ed altri pannelli, multistrati, listellari, tamburati - nobilitazione pannelli truciolari, compensati, tamburati, "medium density" e affini - produzione di agglomerati di fibre legnose con leganti vari per l'edilizia o altro, masonite, laminati, legni ricostruiti e conglomerati - allestimenti fiere, stands e decorazioni, cartellonistica - cartelli stradali e allestimenti in genere - cambriani - carpenteria - fabbricazione elementi di carpenteria in legno e falegneria per l'edilizia - cantieri e carpenteria navale - fabbricazione di prodotti in legno destinati principalmente all'edilizia: di travi, travicelli, puntoni e pezzi analoghi, di scale e ringhiere, di liste e modanature in legno, asticelle, aste da cornici, ecc., porte, finestre, imposte e loro telai, infissi in legno, avvolgibili, pvc, basculanti, zanzariere - placcati - pavimenti in legno e relativa posa in opera - fabbricazione di travi e strutture lamellari - fabbricazioni di edifici prefabbricati o loro elementi in legno - fabbricazione di imballaggi, di pallets, di contenitori, di cesti in legno - paniforti - fabbricazione di casse, cassette, gabbie, cilindri e imballaggi simili in legno - fabbricazione di palette, palette a cassa e altri piani di caricamento in legno - fabbricazione di botti, tini, mastelli e altri prodotti e parti in legno per lavori da bottaio, fusti dogati - fabbricazione di tamburi in legno per cavi - levigatura di antine e altri elementi per mobili - verniciatura, laccatura, doratura ed altre lavorazioni finali del legno e/o del mobile - impiallaccature e lavorazioni legno - lavorazione accessori per mobili - scope - assemblaggio mobili - fabbricazione di montature di utensili, manici e montature di scope e spazzole, di forme in legno di scarpe e stivali, di attaccapanni in qualsiasi materiale, di utensili in legno domestici e da cucina, appendiabiti e portacappelli, di statuette ed altri ornamenti in legno, legno intarsiato e incrostato, di astucci e cofanetti in legno per gioielli, coltellerie ed altri articoli analoghi, di tubetti, spole, rocche e rocchetti per filatura, tessitura e per filati cucirini, di legno tornito, di casse funerarie e cofani funebri, di modelli per fonderie e per navi, di parti in legno per armi da fuoco, di scultura, traforo, intarsio del legno per decorazioni, di manufatti in legno in genere compreso il "fai da te", di cornici, decorazioni artistiche e floreali, restauri e dorature cornici, di decorazioni per l'arredamento, di altri articoli in legno - manici da frusta - arredobagno - articoli igienico-sanitari - lavorazione del sughero naturale, sughero per plance, sugheraccio, sugherone, la fabbricazione di articoli in sughero, di manufatti, agglomerati e granulati e di isolanti in sughero, fabbricazione di turaccioli comuni o da spumanti - la produzione di articoli di paglia e di materiale da intreccio - la fabbricazione di trecce e manufatti simili in materiali da intreccio, stuoie, stuoie grossolane, gratteggi, ecc., la fabbricazione di articoli da panierai e da stuoiaio, rivestimenti di fiaschi e damigiane, rivestimenti in legno - fabbricazione di forme per calzature, ceppi per zoccoli e fondi per calzature in qualsiasi materiale - tacchi - ghiacciaie - fabbricazione di carri e carrozze - la produzione di mobili ed articoli vari di arredamento in giunco, vimini, rattan e di altro materiale -

fabbricazione di sedime comune e curvato - fabbricazione di sedili per aereomobili, autoveicoli, navi e treni, di qualsiasi materiale - la fabbricazione di sedie e tavoli di qualsiasi materiale - la fabbricazione di cassetti per mobili, di curvati in legno, di cassettiere - la fabbricazione di poltrone e divani di qualsiasi materiale - l'attività dei laboratori di tappezzeria e fabbricazione di imbottiti per l'arredamento - la fabbricazione e restauro di mobili in stile e d'epoca - fabbricazione di mobili per uffici e negozi in qualsiasi materiale per qualunque uso diverso da quello di civile abitazione (scuole, navi, ristoranti), comprese le loro parti e/o componenti - fabbricazione di altri mobili - mobili di qualsiasi materiale per la casa ed il giardino - mobili tappezzati - tappezzerie - traverse ferroviarie - fabbricazione di rete e supporti per materassi - la fabbricazione di materassi a molle, imbottiti o guarniti internamente, di materiali di rinforzo, di materassi in gomma cellulare o di plastica non ricoperti - fabbricazione di pianoforti - fabbricazione di strumenti a corde, liuterie - articoli sportivi - fabbricazione di tutte le attrezzature per il tennis da tavolo - fabbricazione di tavoli da biliardo e attrezzi da bowling - fabbricazione di aste dorate e comuni, bastoni - fabbricazione di sdraio, sedie sdraio, lettini sdraio - la fabbricazione di giostre e altalene - fabbricazione di fiammiferi e stuzzicadenti - fabbricazione di fiori, foglie e frutti artificiali - fiori secchi - fabbricazione di pipe e abbozzi di pipe - fabbricazione di pettini (anche ornamentali) - fabbricazione di tutti gli articoli per fumatori - riproduzione di armi antiche prevalentemente in legno - produzione di articoli religiosi e da ricordo - produzione di apparecchi di illuminazione, di articoli casalinghi - produzione di articoli da disegno e didattici - produzione di arredamenti vari, di oggetti e complementi d'arredamento, compresi quelli in metallo, in resine sintetiche e materie plastiche, come poliuretani, metacrilati, a.b.s., p.v.c., poliestere rinforzato, polipropilene, ecc.

Sfera di applicazione - Industrie boschive e forestali

Alle aziende operanti nei settori sottoindicati, oltre alle norme (e relative deroghe) contenute nel presente c.c.n.l., si applicano le norme di cui alla specifica regolamentazione contrattuale per gli addetti alle industrie boschive e forestali.

- Industrie esercenti l'abbattimento e l'utilizzazione dei boschi e delle piante sparse per la produzione di legname tondo, asciato o segato (antenne, pali, puntelli, tondelli, travi, doghe, traverse, ecc.), di legna da ardere, di carbone vegetale, di abbozzi per pipe di erica arborea, di sughero (sughero in plance, sugheraccio, sugherone).

- Segherie che, per la loro organizzazione tecnica, costituiscono nel ciclo completo della produzione aziendale, un complemento delle lavorazioni forestali indicate al precedente capoverso.

Parte I

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 1

(Sistema di relazioni industriali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Federlegno-Arredo e la FENEAL-FILCA-FILLEA ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, nello spirito dell'[accordo interconfederale del 23 luglio 1993](#) e del patto per lo sviluppo e l'occupazione del 1° febbraio 1999 e assumendone le finalità, intendono ribadire l'obiettivo comune di sviluppare un sistema di relazioni industriali che, valorizzando i reciproci rapporti, consenta di accrescere la competitività del settore e delle imprese e quindi di sostenere l'occupazione.

Al fine di valorizzare le peculiarità del settore e di favorirne lo sviluppo le parti si incontreranno per valutare le materie di comune interesse, oggetto di analisi fra le rispettive Organizzazioni europee,

per ricercare posizioni che potranno essere sostenute nella rispettiva autonomia di rappresentanza ed intervento di ciascuna Organizzazione.

Osservatorio bilaterale legno (OBL) ex C.P.N.L.A.

Le parti stipulanti costituenti l'OBL danno mandato alle rispettive rappresentanze nel C.d.A. dello stesso OBL, di ricercare le fonti di finanziamento per l'attività dell'Osservatorio, nel caso in cui si verifichi l'esaurimento dei fondi di dotazione assegnati all'avvio dell'attività.

C.P.N.L.A. - Comitato paritetico nazionale legno e arredamento

Le parti convengono che entro sei mesi dalla firma del presente contratto, si provvederà alla costituzione del nuovo Ente bilaterale.

La bozza di Statuto verrà elaborata da una apposita Commissione paritetica composta complessivamente da sei rappresentanti delle parti ed approvata dalle parti stesse entro tre mesi dalla firma del presente contratto.

L'Ente reperirà le risorse necessarie alla normale attività attraverso il finanziamento delle parti sociali, mentre per quanto riguarda qualsiasi attività non ordinaria, si baserà sul reperimento di finanziamenti regionali, nazionali, comunitari, internazionali e/o di qualsiasi altro canale di finanziamento possibile.

Le parti metteranno a disposizione di C.P.N.L.A. - Comitato paritetico nazionale legno e arredamento le proprie conoscenze, documentazioni, studi e quant'altro possa essere funzionale e utile all'attività di C.P.N.L.A.

C.P.N.L.A. potrà essere delegato dalle parti come sede di confronto e dibattito per il raggiungimento di valutazioni comuni che permettano di considerare progetti di intervento, di provvedimenti di politica industriale sui temi sotto richiamati per il settore, anche attraverso il coinvolgimento della pubblica amministrazione, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi e l'autonomia di valutazione ed intervento propria di ciascuna Organizzazione.

Le tematiche di competenza di C.P.N.L.A. saranno le seguenti:

A) Andamento del settore

Gli indirizzi di politica industriale e l'andamento generale del mercato nazionale e ai comparti produttivi ed alle aree sistema anche con riferimento agli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive.

I problemi dell'approvvigionamento delle materie prime.

B) Investimenti ed innovazione tecnologica

Le previsioni degli investimenti complessivi e le innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto.

C) Normative di indirizzo industriale

L'evoluzione della legislazione concernente la forestazione, la ricerca e l'attività produttiva e commerciale dei settori.

L'utilizzazione degli incentivi di legge per l'innovazione industriale.

D) Mercato del lavoro

L'andamento, le prospettive e l'evoluzione dell'occupazione all'interno del settore e delle aree sistema, con particolare riferimento:

- all'occupazione giovanile, in rapporto all'accordo interconfederale sui contratti di inserimento;
- all'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive in linea con le disposizioni legislative emanate, nonché con quanto stabilito dalla legislazione in tema di parità uomo-donna;
- alle problematiche di inserimento dei lavoratori extracomunitari, dei portatori di handicap e degli

invalidi del lavoro, con riferimento alle norme di legge che li riguardano;

- all'uso degli strumenti di legge e contrattuali a sostegno dei redditi e dell'occupazione nei processi di crisi e di ristrutturazione.

E) Formazione professionale e continua

Le problematiche della formazione, con la possibilità di individuare azioni di indirizzo e di sensibilizzazione nei confronti degli Organi preposti alla formazione professionale, al fine di una eventuale elaborazione di programmi specifici che, nel realizzare un raccordo tra esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti, abbia anche riguardo ai problemi della scuola e della formazione professionale dei giovani.

Qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori anche in applicazione delle norme in vigore.

Incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore.

F) Impiego del fattore lavoro

Monitoraggio delle diverse forme di utilizzo della forza lavoro (regimi di orario e flessibilità, part-time, contratti a termine, lavoro temporaneo, apprendistato, ecc.).

Iniziative volte ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta tenuto conto delle disposizioni di legge in vigore.

G) Dinamiche del costo del lavoro

L'andamento del costo del lavoro, anche in relazione agli indicatori di produttività rispetto ai principali Paesi concorrenti ed il rapporto tra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica.

Monitoraggio della contrattazione di secondo livello (aziendale).

H) Ambiente e sicurezza

Le tematiche dell'ambiente e della sicurezza, nel quadro della normativa nazionale e comunitaria in materia.

La promozione di azioni volte ad una diffusione della cultura dello "sviluppo sostenibile" e della diffusione delle certificazioni ambientali.

I) Buone prassi

L'ente promuoverà, attraverso azioni di promozione e sensibilizzazione, l'utilizzo di "buone prassi" nel settore. C.P.N.L.A. individuerà le aree ove il settore legno-arredamento ha una particolare presenza. C.P.N.L.A. in tali aree, previo accordo tra le parti interessate potrà organizzare emanazioni territoriali del Comitato stesso, che si occuperanno delle seguenti materie:

1) Monitoraggio sull'andamento del settore

Gli indirizzi di politica industriale e l'andamento generale del mercato, le prospettive produttive del settore, con le specificazioni relative ai diversi comparti produttivi con riferimento agli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive.

I problemi dell'approvvigionamento delle materie prime.

2) Investimenti ed innovazione tecnologica

Le previsioni degli investimenti complessivi e le innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto.

3) Normative di indirizzo industriale

L'evoluzione della legislazione locale concernente la forestazione, la ricerca e l'attività produttiva e commerciale dei settori.

L'utilizzazione degli incentivi di legge per l'innovazione industriale.

4) Formazione professionale

Le problematiche della formazione professionale, anche per realizzare un raccordo tra esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti, che abbia anche riguardo ai problemi della scuola e della formazione professionale dei giovani.

Qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori anche in applicazione delle norme in vigore.

Incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore.

5) Impiego del fattore lavoro

Monitoraggio delle diverse forme di utilizzo della forza lavoro (regimi di orario e flessibilità, part-time, contratti a termine, lavoro temporaneo, apprendistato, ecc.).

Iniziative volte ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta tenuto conto delle disposizioni di legge in vigore.

6) Monitoraggio dell'andamento della contrattazione aziendale.

Dichiarazione a verbale

FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, prendono atto della decisione di Federlegno-Arredo di recedere da OLMA.

FENEAL, FILCA, FILLEA con le altre Associazioni imprenditoriali definiranno in piena autonomia il futuro di OLMA.

1.2. Sistema di informazioni

Livello nazionale

Annualmente, entro il primo semestre, si terranno incontri in sede nazionale nel corso dei quali la Federlegno-Arredo fornirà a FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL informazioni globali, riferite alle aziende associate, in merito alle linee generali dell'andamento economico e produttivo, anche sotto il profilo previsionale, e alle prevedibili implicazioni occupazionali.

Saranno anche fornite informazioni sulla struttura occupazionale scomposta per sesso, classi di età e qualifica.

Tali informazioni saranno articolate altresì per i settori di attività rientranti nelle seguenti sfere produttive inquadrare dalle Associazioni nazionali di categoria operanti nell'ambito della Federlegno-Arredo:

- prime lavorazioni;
- mobili arredamento;
- attività legate all'edilizia;
- pannelli e compensati;
- lavorazioni speciali;
- mobili per ufficio.

Saranno fornite informazioni anche sulle situazioni di crisi settoriali di comparto o zonali, con particolare riferimento al Mezzogiorno.

Inoltre saranno fornite informazioni sull'andamento dell'occupazione giovanile, anche in relazione all'[accordo interconfederale 18 dicembre 1988](#) sui contratti di formazione-lavoro e successive modifiche e/o integrazioni, nonché l'andamento e le tendenze dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, n. 635 e con le disposizioni legislative in materia, in particolare le [leggi n. 903/1977](#) e [n. 125/1991](#).

Nel corso dello stesso incontro la Federlegno-Arredo fornirà inoltre a FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL indicazioni complessive sulle iniziative promozionali intraprese, riguardanti:

- la forestazione;

- le principali finalizzazioni della ricerca nel settore;
- la formazione professionale;
- l'approvvigionamento di materie prime.

Livello territoriale

Di norma annualmente, le competenti Organizzazioni imprenditoriali forniranno al Sindacato territoriale di categoria, nel corso di un apposito incontro, ove richiesto anche con la presenza del Sindacato regionale, informazioni globali, articolate per settore di attività come definiti per il livello nazionale, riguardanti:

- le prospettive produttive al fine di fornire un quadro indicativo dello sviluppo economico e produttivo del settore, con particolare riferimento all'occupazione;
- i programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o rilevanti riconversioni di quelli esistenti, illustrando i criteri generali della loro localizzazione, le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità nel territorio e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- i programmi di formazione professionale eventualmente promossi su iniziativa o concorso delle Associazioni imprenditoriali;
- la struttura occupazionale delle aziende del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle aziende boschive e forestali associate, scomposta per sesso, classi di età e qualifica;
- l'andamento dell'occupazione giovanile anche in relazione all'[accordo interconfederale 18 dicembre 1988](#) e successive modifiche e/o integrazioni sui contratti di formazione-lavoro nonché l'andamento e le tendenze dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, n. 635 e con le disposizioni legislative in materia, in particolare le [leggi n. 903/1977](#) e [n. 125/1991](#);
- i criteri generali del decentramento permanente di importanti fasi del processo produttivo;
- andamento della contrattazione di secondo livello.

Nel corso del predetto incontro verranno fornite indicazioni sulle iniziative promozionali intraprese sulla forestazione.

Livello aziendale e di gruppo

Di norma annualmente, le aziende ed i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesto di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 250 dipendenti per i gruppi e più di 50 per le singole aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza della Federlegno-Arredo, forniranno alle R.S.U., assistiti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale ivi compreso l'utilizzo dei relativi strumenti contrattuali e/o di legge;
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età.

Nel corso di tale incontro il sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli

investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Le aziende che hanno stipulato accordi che prevedono un premio di risultato sulla base di quanto stabilito dal [Protocollo 23 luglio 1993](#) e dall'art. 20 del presente c.c.n.l., forniranno alle R.S.U., le informazioni necessarie per la gestione del premio.

Le parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

1.3. Decentramento, ristrutturazione, modifiche tecnologiche, organizzative e produttive

Le Direzioni delle aziende con più di 100 dipendenti informeranno preventivamente, nel corso di un apposito incontro, le R.S.U. e, tramite le Organizzazioni imprenditoriali, i Sindacati di categoria sulle:

- operazioni che comportino sostanziali modifiche del sistema produttivo, che investano in modo determinante le tecnologie fino ad allora adottate e la organizzazione complessiva del lavoro o il tipo di produzione in atto;

- operazioni di scorporo e di decentramento non temporaneo al di fuori dello stabilimento, di significative fasi dell'attività produttiva in atto qualora queste influiscano sull'occupazione; l'informazione comprenderà la tipologia dell'attività da decentrare e la sua localizzazione.

Nei contratti relativi al decentramento produttivo aventi le caratteristiche di cui sopra, le aziende committenti inseriranno una clausola relativa all'osservanza, da parte delle aziende esecutrici, delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.

Quanto sopra non riguarda le normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantieri, posti in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività.

1.4. Lavoro a domicilio

Di norma annualmente, entro il primo quadrimestre, fatta salva la disciplina prevista dalla L. 18 febbraio 1973, n. 877, le Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza trasmetteranno al Sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle aziende boschive e forestali associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio, nonché la tipologia del prodotto commissionato e i nominativi dei lavoratori a domicilio interessati. Ogni sei mesi la stessa Associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni dei suddetti elenchi.

Nell'incontro di cui al precedente punto 1.1 (investimenti, occupazione e attività indotte), l'Associazione territoriale darà informazioni globali di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno riferito alle aziende del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle aziende boschive e forestali associate e i prevedibili riflessi sull'occupazione.

1.5. Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro, le parti, ferma restando l'applicazione della [L. n. 164/1975](#), fanno rinvio alle intese confederali del 21 gennaio 1975, con particolare riferimento al previsto esame congiunto allo scopo di valutare: i programmi produttivi; gli investimenti, gli effetti sulla occupazione; le modalità di distribuzione della riduzione, attuando per quanto possibile la rotazione dei lavoratori soggetti al provvedimento.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 1

Punto 1.2

(Livello aziendale e di gruppo)

Di norma annualmente, le aziende ed i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesto di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 200 dipendenti per i gruppi e più di 50 per le singole aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza della Federlegno Arredo, forniranno alle R.S.U., assistiti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale ivi compreso l'utilizzo dei relativi strumenti contrattuali e/o di legge;
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età, tipologia contrattuale nonché i livelli di salario a parità di mansione e le mansioni
- responsabilità sociale di impresa

Nel corso di tale incontro il sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Le aziende che hanno stipulato accordi che prevedono un premio di risultato sulla base di quanto stabilito dal [Protocollo 23 luglio 1993](#) e dall'art. 20 del presente c.c.n.l., forniranno, alle R.S.U., le informazioni necessarie per la gestione del premio.

Le parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 1

Punto 1.3. Decentramento, ristrutturazioni, modifiche tecnologiche, organizzative e produttive

Le Direzioni delle aziende con più di 75 dipendenti informeranno, preventivamente, nel corso di un apposito incontro, le R.S.U. e, tramite le Organizzazioni imprenditoriali, i Sindacati di categoria sulle:

- operazioni che comportino sostanziali modifiche del sistema produttivo, che investano in modo determinante le tecnologie fino ad allora adottate e la organizzazione complessiva del lavoro o il tipo di produzione in atto;
 - operazioni di scorporo o di decentramento non temporaneo al di fuori dello stabilimento, di significative fasi dell'attività produttiva in atto qualora queste influiscano sull'occupazione;
- l'informazione comprenderà la tipologia dell'attività da decentrare e la sua localizzazione.

Nei contratti relativi al decentramento produttivo aventi le caratteristiche di cui sopra, le aziende committenti inseriranno una clausola relativa all'osservanza, da parte delle aziende esecutrici, delle norme contrattuali del settore merceologico a cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela

del lavoro.

Quanto sopra non riguarda le normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantieri, posti in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività.

1.2. Sistema di informazioni

Livello nazionale

(Omissis)

Livello aziendale e di gruppo

Di norma annualmente, le aziende ed i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 150 dipendenti per i gruppi e più di 40 per le singole aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza della Federlegno Arredo, forniranno alle R.S.U., assistiti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale ivi compreso l'utilizzo dei relativi strumenti contrattuali e/o di legge;
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età, tipologia contrattuale nonché i livelli di salario a parità di mansione e le mansioni;
- agli appalti che comportino significative variazioni sull'assetto produttivo aziendale;
- responsabilità sociale di impresa.

Nel corso di tale incontro il Sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Le aziende che hanno stipulato accordi che prevedono un premio di risultato sulla base di quanto stabilito dagli accordi interconfederali in vigore, forniranno alle R.S.U., le informazioni necessarie per la gestione del premio.

Le parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

Art. 2

(Sistema contrattuale)

Le parti realizzano e confermano con il presente c.c.n.l. una struttura su due livelli: nazionale ed aziendale.

2.1. Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per la durata di cui sopra in mancanza di disdetta da darsi con lettera raccomandata R/R almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza.

La parte che ha dato disdetta presenterà le proposte di modifica in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di modifica darà riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di modifica, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al precedente comma comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 2 (due mesi) delle trattative.

2.2. Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello riguarda materie delegate in tutto o in parte dal c.c.n.l. e/o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

Sono titolari della negoziazione per la contrattazione di secondo livello, negli ambiti, per le materie e con le procedure ed i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U., costituite ai sensi dell'art. 3 del presente c.c.n.l.

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato, nei limiti dello stesso.

Gli accordi, hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei tre mesi successivi alla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette, a condizione che sia stata avviata la trattativa.

Nel caso in cui un negoziato relativo alla contrattazione di secondo livello venisse sospeso o interrotto senza la possibilità di giungere ad un accordo, le Associazioni industriali e sindacali territoriali competenti, trascorso il termine di cui al comma precedente potranno chiedere un incontro alle parti firmatarie del presente c.c.n.l. al fine di tentare di riavviare la trattativa interrotta o sospesa.

Le parti si danno atto dell'opportunità di procedere, nella sede dell'Osservatorio bilaterale legno, alla rilevazione delle caratteristiche e degli andamenti della contrattazione di secondo livello, mediante un monitoraggio su tutto il territorio nazionale.

Le parti si danno reciproco impegno al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di disciplina della contrattazione di 2° livello.

Annualmente le parti si incontreranno per valutare l'andamento della contrattazione aziendale e degli accordi in essere.

A tale scopo svolgeranno un confronto periodico delle piattaforme presentate, secondo modalità che le parti stesse definiranno entro sei mesi dalla firma del presente contratto.

2.3. Assemblea

Nelle unità produttive identificate secondo i criteri di cui all'[art. 35, della legge 20 maggio 1970, n.](#)

[300](#), i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni delle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 3 o delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di norma di 2 giorni lavorativi con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni saranno tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro garantendo, ove l'orario di lavoro è svolto su più turni, la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso si potranno svolgere durante l'orario di lavoro quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e la piena e tempestiva ripresa dell'attività.

Le modalità di cui ai tre precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva o, in caso di impossibilità, in locali nelle immediate vicinanze di essa.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i Segretari nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria firmatarie del presente contratto che hanno costituito la Rappresentanza sindacale in azienda o dirigenti sindacali da essi delegati, in nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all'azienda.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un numero massimo di otto ore annue retribuite.

Le assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Art. 3

(Rappresentanze)

3.1. Rappresentanze sindacali unitarie

Ad integrazione ed attuazione di quanto previsto dall'[accordo interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Confindustria, Intersind e CGIL, CISL e UIL il 20 dicembre 1993](#), integralmente richiamato, viene concordato quanto segue.

3.2. Costituzione della R.S.U.

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL in ciascuna unità produttiva, con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza sindacale unitaria, R.S.U., di cui all'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#), secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi. Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al 2° comma, punto 1, Parte prima, ed al punto 4, lett. b), Parte seconda, del richiamato accordo interconfederale.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'[art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300](#), che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina contenuta

nell'accordo del 20 dicembre 1993, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

3.3. Composizione della R.S.U.

La R.S.U. è composta per due terzi dai Rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del c.c.n.l. e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi del Protocollo 20 dicembre 1993.

3.4. Numero dei componenti la R.S.U.

Il numero dei componenti la R.S.U. è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 150 dipendenti;
- 5 componenti nelle unità da 151 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 7 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 8 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità oltre i 600 dipendenti.

3.5. Compiti e funzioni

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di fabbrica di cui al c.c.n.l. 20 marzo 1991 ed i componenti la R.S.U. subentrano alla R.S.A. ed ai loro dirigenti, di cui alla [L. n. 300/1970](#), nella titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori anche per quanto concerne interventi che abbiano ricadute sostanziali sull'organizzazione dell'attività produttiva, derivanti da applicazioni della legislazione in materia di sicurezza e prevenzione, e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto.

La R.S.U. e le Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale come stabilito dall'[accordo interconfederale 23 luglio 1993](#) e per contratto collettivo nazionale di lavoro.

3.6. Permessi

Per l'espletamento dei propri compiti la R.S.U. può disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo di due ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva.

Nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti, il monte ore annuo di permessi retribuiti viene aumentato di ulteriori 15 minuti per ogni dipendente con un massimo incremento di 120 ore.

Tali permessi assorbono, fino a concorrenza, quelli spettanti ai dirigenti delle R.S.A. a norma dell'[art. 23 della L. n. 300](#) nonché quelli concessi per consuetudine alla R.S.U. sulla base di quanto previsto dall'art. 22, Parte comune, punto 3, 2° comma del c.c.n.l. 23 giugno 1973.

Il monte/anno di permessi viene ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la R.S.U. disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle R.S.A. a norma dell'art. 23, L. n. 300/1970;
- la FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntive rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla R.S.U. una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

Del monte ore di cui sopra, potranno essere ammessi a beneficiare anche i lavoratori non facenti parte delle R.S.U., ma chiamati ad affiancare le R.S.U.

La R.S.U. comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito e ad essa attribuito.

Le predette Organizzazioni sindacali ripartiranno al loro interno la quota dei permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al già citato art. 23, pari al residuo 30%, che sarà di norma fruita per il tramite dei rispettivi componenti la R.S.U. e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da essa definita ed il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del predetto monte ore.

I permessi debbono essere richiesti, per iscritto e con un preavviso almeno di 24 ore, dalla R.S.U., indicando il nominativo del beneficiario. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

Ai lavoratori, eletti negli Organismi statuari del Fondo ARCO, verranno concessi dalle aziende permessi giornalieri non retribuiti per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comprovata dal lavoratore alla Direzione aziendale, con almeno 3 gg di preavviso.

3.7. Elezioni

I componenti della R.S.U. saranno eletti, con le modalità previste dall'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#), con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

3.8. Modalità della votazione

Secondo quanto stabilito al punto 12, Parte seconda, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'[art. 20, L. 20 maggio 1970, n. 300](#).

3.9. Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8 e 13, Parte seconda, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché in via eccezionale durante l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'[art. 23, L. 20 maggio 1970, n. 300](#), nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, Parte seconda, dell'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#).

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti della R.S.A.

3.10. Elettorato passivo

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati anche i lavoratori addetti all'unità produttiva assunti con contratti di lavoro a termine la cui scadenza comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi alla data delle elezioni.

3.11. Comunicazione della nomina

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U. sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Associazione territoriale degli industriali a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti della R.S.U.

Analogha comunicazione sarà effettuata anche per le variazioni dei componenti della R.S.U.

3.12. Disposizioni varie

Quanto riconosciuto in tema di Rappresentanze sindacali unitarie con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge in materia.

Art. 4

(Permessi per cariche sindacali ed aspettativa)

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali e regionali di categoria firmatari del presente contratto saranno concessi brevi permessi retribuiti in misura pari a 8 ore mensili, cumulabili quadrimestralmente, per un massimo di 2 esponenti per ciascuna Organizzazione per le aziende fino a 300 dipendenti e di 3 esponenti per ciascuna Organizzazione per le aziende oltre i 300 dipendenti, per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive può essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, salvo quanto disposto dall'[art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

La normativa di cui ai tre commi precedenti si applica anche nei confronti dei lavoratori eletti consiglieri circoscrizionali in applicazione dell'[art. 18 della legge 8 aprile 1976, n. 278](#).

Art. 5

(Versamento dei contributi sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità perenne, salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute in percentuale sulla retribuzione base o sulla normale retribuzione, saranno effettuate ogni mese, bimestre o trimestre, sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate sui conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati e in atto in sede aziendale, restano invariati.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 5

(Versamento contributi sindacali)

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità perenne salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute in percentuale sulla retribuzione base o sulla normale retribuzione, saranno effettuate ogni mese, sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate mensilmente sui conti correnti bancari indicati da ciascun Sindacato.

Art. 6

(Quota di servizio sindacale FENEAL-FILCA-FILLEA)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Articolo eliminato.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 6

(Quota di servizio sindacale FeNEAL FILCA FILLEA)

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di ottobre 2013 ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che i sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari ad euro 25,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di novembre 2013.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono dare avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 15 novembre 2013.

La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, servizio militare, aspettativa, cassa integrazione guadagni, trasferta, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il novembre 2013.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai rappresentanti sindacali FeNEAL FILCA FILLEA e, tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle OO.SS. FeNEAL FILCA FILLEA territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario presso la Banca Nazionale del Lavoro (IBAN: IT26K0100503211000000009034) intestato a: F.L.C. Federazione Lavoratori Costruzioni c/ c.c.n.l. Legno Arredo Industria, entro il mese di dicembre 2013, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 6

(Quota di servizio sindacale FENEAL-FILCA-FILLEA)

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di marzo 2017 ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti, che i Sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari ad euro 25,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di aprile 2017.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 14 aprile 2017.

La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo

(malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, aspettativa, Cassa integrazione guadagni, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al 1° comma e il 14 aprile 2017.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai Rappresentanti sindacali FENEAL-FILCA-FILLEA e, tramite le Associazioni imprenditoriali, alle OO.SS. FENEAL-FILCA-FILLEA territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario presso la Banca Popolare di Sondrio (IBAN: IT83 F0569603200000012811X17) intestato a Federazione lavoratori costruzioni causale: c.c.n.l. Legno Arredo Industria, entro il mese di 19 maggio 2017, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

Art. 7

(Affissioni)

Le Rappresentanze sindacali unitarie hanno diritto ad affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni a firma delle Rappresentanze stesse, inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere inoltrate alla Direzione aziendale.

Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del rispetto dovuto all'imprenditore e ai dirigenti dell'impresa.

Art. 8

(Prevenzione - Sicurezza - Ambiente di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La tutela della sicurezza, della salute nei luoghi di lavoro e la prevenzione dei rischi costituiscono un obiettivo condiviso dalle parti, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con quest'obiettivo, tutte le figure che hanno un ruolo attivo in materia di prevenzione, salute e sicurezza, quali il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

Particolare coinvolgimento agli obiettivi di salvaguardia della salute, della sicurezza e della prevenzione, deve riguardare tutti i soggetti esterni (e nei rispettivi ruoli organizzativi) che intervengono all'interno delle unità operative perché destinatarie di appalti e/o di rapporti produttivi e logistici.

Le parti, confermando l'importanza delle iniziative volte ad eliminare i fattori di rischio presenti negli ambienti di lavoro, convengono di dare, con il presente contratto, una regolamentazione concreta sul piano applicativo alla legislazione e alla normativa contrattuale interconfederale vigente.

In particolare le parti si danno atto che il R.L.S. è l'interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

8.1. Livello nazionale

Le parti, concordando sull'obiettivo di assicurare una effettiva prevenzione su "ambiente e sicurezza", convengono di affidare al C.P.N.L.A. i seguenti compiti specifici:

- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, gli R.L.S. con la collaborazione delle R.S.U. all'adozione di modelli di gestione della sicurezza e delle procedure di lavoro sicuro;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento agli R.L.S. che ai lavoratori neo assunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base potere esprimere eventuali indirizzi;
- confrontare i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale comunitaria, seguire l'evoluzione della sicurezza nei comparti rappresentati prendendo in esame eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all'attenzione delle parti stipulanti.

8.2. Livello aziendale

Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi e ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare, il datore di lavoro, fermo restando gli obblighi di legge, deve:

- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, sia adeguatamente informato e formato ai sensi di quanto previsto dagli [artt. 36 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2008](#). Una formazione specifica, con verifica di comprensione del linguaggio, deve essere svolta nei riguardi dei lavoratori migranti. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare, fermo restando gli obblighi di legge, devono:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili,

mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori hanno diritto di:

- eleggere i propri Rappresentanti per la sicurezza (R.L.S.);
- verificare, mediante il Rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, salvi i casi di grave negligenza.

8.2.1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In applicazione di quanto previsto al comma 6 dell'[art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008](#) le parti convengono che tale elezione non avvenga in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro.

Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Le Organizzazioni datoriali territoriali e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del R.L.S., secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi. Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Ricevuto il verbale di elezione i datori di lavoro comunicano all'Organismo paritetico provinciale per tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per l'espletamento dei compiti previsti dall'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#), tranne che per i punti a), b), c), d), e), f), g), i), l) e m) usufruisce di permessi retribuiti pari a:

- 12 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la

sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il Rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

In tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della R.S.U., il o i R.L.S. secondo il seguente rapporto:

- 1 R.L.S. nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- 3 R.L.S. nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.

All'atto della costituzione della R.S.U. il candidato a R.L.S. viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U.

Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U., per la designazione del R.L.S. si applica la procedura che segue: entro 90 giorni dalla data del presente accordo il o i R.L.S. è o sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il o i R.L.S. sono eletti dai lavoratori al loro interno, secondo le procedure indicate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U., il R.L.S. esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

In tale caso competono al R.L.S. solo le ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della medesima funzione.

In assenza di Rappresentanze sindacali in azienda, il o i R.L.S. sono eletti dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

Il verbale contenente i nominativi dei R.L.S. deve essere comunicato alla Direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione, tramite l'Associazione territoriale di appartenenza, all'Organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza oltre ai permessi previsti per la R.S.U., per l'espletamento dei compiti previsti dall'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#), tranne che per i punti a), b), c), d), e), f), g), i), l) e m), usufruisce di permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

8.3. Attribuzioni del R.L.S., modalità di consultazione, informazione e documentazione aziendale

Le parti confermano quanto previsto dall'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#) e dall'accordo del 25 giugno 1995.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le

misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35;

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'art. 18, comma 1, lett. q), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.

Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'art. 17, comma 1, lett. a).

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al [decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196](#) e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al Servizio di prevenzione e protezione.

8.4. Riunioni periodiche

In applicazione dell'[art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008](#), già [art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994](#), nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro direttamente o tramite il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;

b) il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

c) il medico competente, ove nominato;

d) il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Nel corso della riunione possono essere individuati:

- a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee-guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al periodo precedente, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

Le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con ordine del giorno scritto.

Il R.L.S. può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio.

8.5. Informazione ai lavoratori

Come previsto dall'[art. 36 del D.Lgs. n. 81/2008](#) già [art. 21 del D.Lgs. n. 626/1994](#), il datore di lavoro provvede affinché ogni lavoratore riceva un'informazione adeguata e facilmente comprensibile per i lavoratori, sui rischi connessi all'attività lavorativa e alle misure di prevenzione e protezione adottate.

Informazione che deve consentire ai lavoratori di acquisire le relative conoscenze, nonché, ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa deve avvenire previa verifica della comprensione della lingua. Tale informativa andrà garantita a ciascun lavoratore dall'inizio del rapporto di lavoro. In particolare il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale;
- b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 46;
- d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del Servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso formativo.

La R.S.U., dal canto proprio, si attiverà per diffondere presso i lavoratori la cultura della sicurezza e del rispetto delle norme contrattuali e di legge in materia.

Il nominativo del R.L.S. sarà esposto nella bacheca aziendale.

8.6. Formazione dei lavoratori

Le parti convengono che la realizzazione della formazione è una delle condizioni fondamentali perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza.

Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata come stabilito dall'[art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#) ad integrazione di quanto previsto dall'[art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994](#), con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione.

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti dall'[art. 37, 2° comma del D.Lgs. n. 81/2008](#).

Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici previsti dalle norme di legge in materia.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

8.7. Formazione del R.L.S.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari, costituzionali e civilistici;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli Organismi paritetici ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

E' prevista un'integrazione della formazione ogni volta vi sia l'introduzione di rilevanti innovazioni che incidano sulla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale

Nel caso in cui vengano emanate nuove norme legislative in materia di ambiente e sicurezza, le norme del presente articolo che fanno riferimento a norme di legge che dovessero essere modificate e/o abrogate cesseranno di produrre effetti e le parti concorderanno in tempi congrui le opportune armonizzazioni contrattuali.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali/locali in materia.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

8.6. Formazione dei lavoratori

Le parti convengono che la realizzazione della formazione è ~~la~~ una delle condizioni fondamentali perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza.

Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata come stabilito dall'[articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#) ad integrazione di quanto previsto dall'[art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994](#), con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione.

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale,

diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti dall'[art. 37, 2° comma del D.Lgs. n. 81/2008](#).

Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici previsti dalle norme di legge in materia.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

6. La formazione dei lavoratori e dei loro Rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:

a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

c) valutazione dei rischi;

d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

Ai lavoratori che prestino la loro opera in cantieri verrà erogata la seguente formazione:

- 16 ore "una tantum" qualora operino per la prima volta in un cantiere;

- 8 ore annuali di formazione aggiuntive a quelle previste dall'[art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#) ad integrazione di quanto previsto dall'[art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994](#). Le suddette ore dovranno essere specificatamente dedicate alla sicurezza in cantiere.

Le ore verranno effettuate da istituti di formazione accreditati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano.

Art. 7 bis

(Benessere organizzativo)

La prevenzione è una azione che, volendo mantenere le condizioni ottimali di salute del personale e di rispetto delle persone, nel contempo opera per aumentare la coesione e la produttività presente in azienda.

Per ottenere entrambi gli obiettivi, le parti concordano di intraprendere azioni al fine di contrastare rischi alla salute, promuovendo il benessere organizzativo aziendale, poiché tutte le lavoratrici e i lavoratori, hanno diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Sia le imprese, sia i lavoratori e le lavoratrici, hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un

ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Tutto ciò può essere realizzato, attraverso sia i codici di comportamento previsti dal vigente c.c.n.l., sia dall'analisi delle condizioni fisiche e psicologiche sostenute dai lavoratori nonché della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al fine rimuovere eventuali ostacoli, è opportuno porre sotto osservazione le condizioni di lavoro, così da preservare l'azienda da simili evenienze.

Art. 9

(Patronati)

Fermo restando quanto previsto dall'[art. 12 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), secondo cui gli Istituti di patronato hanno diritto di svolgere, su di un piano di parità, la loro attività all'interno della azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'[art. 1 del D.L.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804](#), mediante propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei patronati interessati, le quali dovranno ugualmente segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.

Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempreché non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo.

I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

I Patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con la eventuale utilizzazione dei locali e comunque conseguente alle attività richiamate nel presente articolo.

Art. 10

(Relazioni aziendali e conflittuali)

Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali in azienda e di ridurre la conflittualità, anche alla luce dell'accordo interconfederale 25 gennaio 1990, è comunque impegno delle parti che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U.

In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge, nonché l'informazione di cui alla Parte prima del contratto, a richiesta di una delle parti aziendali, l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Parte II

REGOLAMENTAZIONE COMUNE

PER OPERAI, INTERMEDI, IMPIEGATI

Art. 11

(ex 1)

(Assunzione)

L'assunzione dei dipendenti verrà effettuata in conformità delle disposizioni di legge vigenti in materia di collocamento nonché del [D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152](#).

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro;
- c) la data di assunzione;
- d) la durata del rapporto di lavoro precisando se si tratta di rapporto di lavoro determinato o indeterminato;
- e) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- f) la categoria di assegnazione a norma dell'art. 5, della presente "Parte seconda";
- g) il trattamento economico: l'importo iniziale della retribuzione ed i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la specifica regolamentazione del presente contratto che gli viene applicata;
- i) la durata delle ferie retribuite;
- l) l'orario di lavoro;
- m) i termini di preavviso in caso di recesso.

L'informazione di cui alle lett. i), l), m), del precedente comma può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.

Restano salve e impregiudicate le norme di cui agli [artt. 2, 3, 4, 5, del citato D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152](#).

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- carta di identità o documento equivalente;
- libretto di lavoro o documento equivalente;
- libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie ed altri documenti assicurativi, in quanto ne sia in possesso;
- altri documenti richiesti da particolari disposizioni.

E' facoltà dell'azienda di chiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore a 3 mesi, nonché il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza ed il suo domicilio e recapito telefonico, a notificare i successivi mutamenti, e, se capo famiglia, a consegnare lo stato di famiglia.

Art. 12

(ex 2)

(Consegna dei documenti di lavoro alla cessazione del rapporto)

Di norma entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda metterà a disposizione del lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta a carattere provvisorio che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 13

(ex 3)

(Donne e minori)

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori si fa rinvio alle norme di legge.

Art. 14

(ex 4)

(Visita medica)

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda prima dell'assunzione in servizio.

Per le visite mediche durante il rapporto di lavoro si fa riferimento alla normativa vigente.

Art. 15

(ex 5)

(Classificazione)

A valere dal 1° gennaio 2007 la classificazione dei lavoratori è la seguente.

Le parti convengono di riformare il sistema di inquadramento andando a configurare un nuovo sistema articolato su quattro aree (vedi Tabella 1).

Le parti, relativamente al passaggio dalla vecchia normativa al nuovo inquadramento di cui alle tabelle allegate, concordano quanto segue:

- 1) i lavoratori verranno inseriti nelle aree e nei livelli indicati dalla data del 1° gennaio 2007;
- 2) la determinazione dei criteri di cui al punto 1 sarà oggetto di apposito accordo sottoscritto entro il 30 giugno 2006;
- 3) una Commissione tecnica bilaterale, composta da 6 (sei) membri in rappresentanza di Federlegno-Arredo e 6 (sei) membri in rappresentanza di FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, lavorerà sui predetti criteri e consegnerà un elaborato alle parti entro e non oltre il 31 marzo 2006;
- 4) l'applicazione del nuovo inquadramento verrà quindi fatta in sede aziendale utilizzando i criteri suddetti, dal 1° gennaio 2007. Fino a tale applicazione in ogni azienda verrà utilizzato l'inquadramento vigente;
- 5) la Commissione tecnica di cui sopra, non verrà sciolta il 31 marzo 2006, in quanto da tale data e fino al 30 giugno 2007 potrà dirimere eventuali contenziosi relativi alla gestione applicativa in sede aziendale. In tal caso, saranno le parti territoriali competenti a chiedere l'intervento della Commissione;
- 6) gli incrementi di retribuzione derivanti dalla nuova scala parametrica e dai nuovi livelli, riassorbiranno, fino a concorrenza, i superminimi individuali.

Tabella 1

Nuovo inquadramento

Area esecutiva	Area specialistica
AE 1 = ex 1ª categoria: solo operai	AS 1 = ex 3ª categoria = solo operai
AE 2 = ex 2ª categoria: impiegati e operai	AS 2 = ex 4ª categoria = operai e impiegati
AE 3 = nuova categoria impiegati operai	AS 3 = nuova categoria 4ª + operai
AE 4 = ex 3ª categoria: solo impiegati	AS 4 = ex 5ª categoria = solo impiegati

Area coordinamento/gestione	Area direzionale
AC 1 = ex 4ª categoria: intermedi	AD 1 = nuova categoria 6ª + impiegati
AC 2 = ex 5ª categoria: intermedi	AD 2 = ex 7ª categoria: solo impiegati
AC 3 = ex 5ª categoria: impiegati	AD 3 = ex 7ª categoria: quadri

AC 4 = nuova categoria 5^a + impiegati

AC 5 = ex 6^a categoria: solo impiegati

Tabella 2

Nuova scala parametrica

Categorie	Parametri fino al 31.12.2006	Parametri dal 1.1.2007	Categorie	Parametri fino al 31.12.2006	Parametri dal 1.1.2007
ex 7 ^a quadri	205	210	AS 4 = ex 5 ^a	154,3	155
ex 7 ^a i	205	205	AS 3 = nuova	-	147,5
nuova	-	195	AS 2 = ex 4 ^a	139,4	140
ex 6 ^a	183,6	185	AS 1 = ex 3 ^a	132,5	134
nuova	-	170	AE 4 = ex 3 ^a	132,5	134
ex 5 ^a	154,3	155	AE 3 = nuova	-	126,5
ex 5 ^a	154,3	155	AE 2 = ex 2 ^a	117,5	119
ex 4 ^a	139,4	140	AE 1 = ex 1 ^a	100	100

Verbale di accordo

Il giorno 25 ottobre 2006 presso la sede di Federlegno-Arredo a Milano si sono incontrate FILCA-CISL, FENEAL-UIL, FILLEA-CGIL e Federlegno-Arredo e hanno valutato il lavoro prodotto dalla Commissione tecnica ai sensi dell'art. 16 del vigente c.c.n.l., sottoscritto l'accordo relativo ai criteri per la riforma del sistema di inquadramento sempre ai sensi del medesimo articolo.

Le parti convengono che in una fase successiva definiranno le modifiche derivanti dall'applicazione del nuovo inquadramento sugli altri istituti contrattuali (apprendistato, scatti di anzianità, preavviso, ecc.).

Milano 25 ottobre 2006

Area esecutiva

(Ex 1^a categoria e livello retributivo: solo operai), parametro 100

Categoria e livello retributivo AE1

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli operai comuni che svolgono mansioni manuali o su macchina già attrezzata per le quali sono richieste una generica preparazione e normali capacità pratiche o che lavorano in ausilio a lavoratori dell'area esecutiva;
- gli operai, senza alcun precedente lavorativo nel comparto, soggetti ad un "progetto individuale" proprio di un "contratto di inserimento" destinati per le mansioni svolte al livello AE2;
- gli operai, con precedente lavorativo nel comparto, soggetti ad un "progetto individuale" proprio di un contratto di inserimento destinati per le mansioni svolte al livello AE3;
- gli operai soggetti ad un "progetto individuale" che svolgono un percorso di qualificazione o riqualificazione, destinati per le mansioni del livello AE2 oppure AE3.

(Ex 2^a categoria impiegati e operai), parametro 119

Categoria e livello retributivo AE2

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali e/o che operano in ausilio ad impiegati dell'area esecutiva di livello superiore;
- gli impiegati che sono assunti tramite i contratti di inserimento destinati per le mansioni svolte al livello AE3;
- gli operai che svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste specifiche capacità tecnico-pratiche che richiedono appropriate conoscenze professionali;
- gli operai assunti con contratti di inserimento e che abbiano già una qualifica e/o precedente lavorativo di settore o di comparto, o che hanno svolto un percorso di qualificazione o riqualificazione specifica.

(Nuova categoria e livello retributivo operai e impiegati), parametro 126,5

Categoria e livello retributivo AE3

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze professionali nel settore amministrativo o commerciale o tecnico e/o coadiuvano impiegati di livello superiore;
- gli operai che svolgono con perizia mansioni esecutive per le quali risultano in possesso di specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite o con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi formativi di apprendistato, sanno eseguire con perizia mansioni esecutive oppure coadiuvano operai specializzati che sono preposti alla stessa mansione;
- gli operai che, con limitata autonomia operativa, eseguono mansioni di montaggio e assemblaggio di materiali già preparati o conducono macchine già attrezzate o, avendo la conoscenza della materia prima, svolgono mansioni di selezione e classificazione di prodotti semilavorati o finiti;
- gli operai che conducono abitualmente automezzi per la cui conduzione sia prevista la patente di tipo C.

(Ex 3ª categoria: solo impiegati), parametro 134

Categoria e livello retributivo AE4

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati d'ordine che sono in possesso delle competenze per svolgere mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono appropriate capacità ed abilità tecnico-pratiche acquisite mediante idoneo percorso formativo od adeguato tirocinio pratico.

Area specialistica

(Ex 3ª categoria: solo operai), parametro 134

Categoria e livello retributivo AS1

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato professionalizzante o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente, svolgono in autonomia, con la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, le lavorazioni od i servizi loro affidati su una o più macchine o in uno o più servizi dell'azienda;
- gli operai specializzati che, mediante adeguato periodo di tirocinio in azienda, hanno conseguito

abilità e competenze professionali tali da essere in grado di operare in autonomia su una o più macchine provvedendo alla messa a punto ed all'attrezzaggio delle stesse interpretando schemi o disegni tecnici;

- gli operai che conducono abitualmente automezzi per la cui conduzione sia prevista la patente di tipo C e che sono in grado di effettuare la ordinaria manutenzione degli automezzi.

(Ex 4ª categoria: operai e impiegati), parametro 140

Categoria e livello retributivo AS2

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati di concetto, che avendo svolto un percorso di apprendistato professionalizzante o avendo conseguito un diploma presso un istituto professionale con appropriato tirocinio tecnico-pratico, svolgono mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono una adeguata competenza tecnico-professionale acquisita e che operano nei limiti delle direttive ricevute;

- gli operai specializzati provetti che distintamente:

- conducono abitualmente automezzi con patente di guida di tipo C e svolgono anche altre mansioni complesse inerenti alla logistica;

- eseguono, a regola d'arte, trattamenti di finitura del prodotto, con autonomia operativa, all'interno delle fasi fondamentali del ciclo;

- svolgono lavori e operazioni su più di una macchina o su una linea macchine collegate per l'unica fase di lavorazione del processo produttivo avendo la necessaria conoscenza dei materiali, degli impianti, delle tecnologie specifiche dove operano interpretando disegni e schemi o disegni costruttivi;

- avendo la conoscenza della qualità della materia prima e dei materiali svolgono operazioni di collaudo o messa in opera di manufatti eseguendo, ove occorre, i necessari adattamenti e aggiustamenti;

- svolgono particolari specializzazioni e ruoli assegnati loro dall'azienda con responsabilità di salvaguardia e tutela degli impianti e dei beni aziendali e operando a tal fine in autonomia, anche in pluralità di mansioni;

- sono adibiti al montaggio e/o al collaudo di prodotti finiti, in possesso delle capacità di eseguire i necessari adattamenti, operando in autonomia.

(Nuova categoria e livello retributivo (4ª +) operai), parametro 147,5

Categoria e livello retributivo AS3

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- operai specializzati provetti che avendo acquisito adeguata esperienza professionale e conoscenza della tecnologia elettronica riferita agli apparati di automazione, eseguono, senza alcun aiuto, la preparazione, la messa a punto o la riparazione e la manutenzione di tali impianti elettronici complessi, intervenendo durante le fasi di lavorazione per ovviare ad eventuali anomalie;

- operai specializzati provetti che sanno costruire, senza alcuna guida, sulla scorta degli schizzi di massima, prototipi e prodotti completi, per nuovi cataloghi o fiere, realizzando i dettagli costruttivi, operando sia con interventi manuali, sia con strumenti ed attrezzi, sia su macchine utensili complesse;

- operai specializzati provetti che sono in grado di proporre soluzioni innovative al layout produttivo o logistico o dimostrano capacità di produrre risultati di qualità nel prodotto o nel

processo produttivo;

- operai specializzati provetti che hanno acquisito la competenza professionale sull'insieme delle attività di un reparto o di una linea produttiva o di una fase delle lavorazioni sino al sottoinsieme complesso, conducendo in autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, il reparto o la linea o l'insieme delle lavorazioni sino al sottoinsieme complesso.

(Ex 5ª categoria solo impiegati), parametro 155

Categoria e livello retributivo AS4

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- impiegati di concetto che svolgono mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono una particolare e specifica competenza tecnico-professionale acquisita a seguito di adeguata esperienza e periodo di pratica, che operano in autonomia e con limitati poteri di discrezionalità nell'ambito delle direttive ricevute.

Si comprendono nella presente declaratoria i lavoratori che su indicazioni dell'analista sviluppano e redigono programmi anche complessi curandone l'esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative.

Area gestione e coordinamento

(Ex 4ª categoria intermedi), parametro 140

Categoria e livello retributivo AC1

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- intermedi, che partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni, nell'ambito delle disposizioni ricevute, a lavoratori operai e a lavoratori assunti con contratto di apprendistato o di inserimento;

- lavoratori provetti che, avendo acquisito adeguata esperienza professionale, conducono, con autonomia di iniziativa operativa e responsabilità dei risultati, in una linea operativa dell'azienda, un gruppo di lavoratori;

- intermedi che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle operazioni;

- lavoratori provetti che, avendo acquisito adeguate esperienze professionali, conducono in autonomia operativa le varie fasi delle lavorazioni costituenti il processo produttivo affidato concorrendo al controllo di qualità del semilavorato o del prodotto finito.

(Ex 5ª categoria intermedi), parametro 155

Categoria e livello retributivo AC2

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli intermedi che, possedendo già adeguate capacità professionali ed esperienza, guidano altri lavoratori per la preparazione, la messa a punto o la riparazione e manutenzione di apparati di automazione o impianti elettronici complessi;

- lavoratori specializzati provetti che svolgono funzioni di coordinamento, guida e controllo operativo di altri lavoratori, con facoltà di iniziativa, nell'ambito delle direttive ricevute, in unità produttive, logistiche, di servizi al cliente, di prototipi;

- gli intermedi che guidano, controllano e coordinano, con facoltà di iniziativa e responsabilità,

nell'ambito delle direttive ricevute, squadre di lavoratori appartenenti a categorie inferiori, reparti produttivi strategici per lo sviluppo competitivo dell'azienda conseguendo risultati quantitativi e qualitativi del prodotto;

- lavoratori provetti che gestiscono il processo produttivo o fasi del processo produttivo sino al sottoinsieme complesso, avendo acquisito conoscenza e competenza delle singole posizioni di lavoro.

(Ex 5ª categoria impiegati), parametro 155

Categoria e livello retributivo AC3

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- impiegati di concetto che, in possesso di particolare e specifica competenza tecnico-professionale acquisita a seguito di adeguata esperienza e periodo di pratica, coordinano, guidano e controllano, in autonomia e con limitati poteri di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute, un gruppo di altri impiegati nei settori amministrativo o commerciale o tecnico.

(Nuova categoria (5ª +) impiegati), parametro 170

Categoria e livello retributivo AC4

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati di concetto che svolgono mansioni che comportano iniziativa ed autonomia operativa per lo svolgimento delle quali si richiede una particolare e specifica competenza tecnico-professionale acquisita a seguito di prolungata esperienza e periodo di pratica, comunque acquisite, nel campo amministrativo o commerciale o tecnico e che hanno responsabilità di coordinamento operativo nei settori amministrativo, commerciale o tecnico o in settori di rilevante importanza per la ricerca, la progettazione e l'innovazione, per lo sviluppo competitivo dell'azienda;

- gli impiegati che, collaborando con l'analista, sviluppano e redigono programmi complessi miranti a ristrutturare gli assetti operativi ed organizzativi dei sistemi informatici, curano l'esecuzione degli stessi programmi, collaborando alla stesura delle procedure operative con responsabilità dei risultati.

(Ex 6ª categoria solo impiegati), parametro 185

Categoria e livello retributivo AC5

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati di concetto che, dotati di specifica preparazione e competenza professionali, comunque acquisite, svolgono mansioni specialistiche ai fini della gestione e del coordinamento, guida e controllo di interi settori amministrativi, commerciali, tecnici, con discrezionalità di poteri e facoltà decisionale nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare, dall'amministratore delegato, dai dirigenti dell'azienda, dai quadri o dagli impiegati di categoria superiore.

Si comprendono nella presente declaratoria gli impiegati analisti di sistemi EDP.

Area direzionale

(Nuova categoria (6ª +) impiegati), parametro 195

Categoria e livello retributivo AD1

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati direttivi che svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e/o di alta

specializzazione ed importanza che comportano iniziativa, discrezionalità di poteri e autonomia operativa, una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica od esperienza, capacità di relazione a monte e a valle dei processi aziendali, nel campo tecnico, amministrativo, commerciale, nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare, dall'amministratore delegato, dai quadri o dai dirigenti o dagli impiegati della categoria superiore;

- gli impiegati ad alta specializzazione tecnica che svolgono funzioni che comportano iniziativa, discrezionalità di poteri e autonomia operativa, per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza, adeguata pratica od esperienza, capacità di relazione a monte e a valle dei processi aziendali, nel campo tecnico, amministrativo, commerciale, con facoltà di iniziativa su tutto il processo o su tutte le unità produttive ed organizzative, nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare, dall'amministratore delegato, dai quadri o dai dirigenti o dagli impiegati della categoria superiore.

(Ex 7ª categoria impiegati), parametro 205

Categoria e livello retributivo AD2

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con funzioni direttive nei settori amministrativi, commerciali, tecnici, che svolgono attività di coordinamento di intere divisioni o unità produttive fondamentali dell'azienda, uffici o servizi della stessa, ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, operando con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare, dall'amministratore delegato, o dai dirigenti dell'azienda.

(Ex 7ª categoria quadri), parametro 210

Categoria e livello retributivo AD3

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono con carattere di continuità, con un elevato grado di capacità gestionale, organizzativa, tecnico-professionale, funzioni di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali intervenendo, con una discrezionalità contenuta nei limiti delle strategie generali dell'impresa e delle sole direttive generali impartite dal titolare, dall'amministratore delegato, o dai dirigenti dell'azienda, nell'organizzazione del lavoro e dei processi mediante lo svolgimento di attività di elevata specializzazione, di coordinamento, di gestione e/o ricerca e progettazione.

Art. 16

(Vecchio sistema di inquadramento)

L'inquadramento qui di seguito riportato ha avuto valore sino alla data del 31 dicembre 2006.

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria composta da 7 categorie.

L'inquadramento dei lavoratori nelle singole categorie verrà effettuato in applicazione delle declaratorie generali e dei relativi profili.

La declaratoria determina, per ciascuna categoria, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento dei lavoratori nella categoria stessa.

I profili determinano livelli minimi dei contenuti professionali ai fini dell'inquadramento nella corrispondente declaratoria.

Per i profili specifici relativi ai lavoratori delle industrie boschive e forestali si rinvia all'art. 2 della regolamentazione contrattuale per gli addetti alle industrie boschive e forestali.

Le mansioni il cui contenuto professionale non sia rappresentato dai profili esistenti, o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, verranno inquadrare nell'ambito della qualifica sulla base della declaratoria pertinente con l'ausilio del riferimento analogico al relativo profilo ed a quelli contigui.

A livello aziendale, si darà luogo ad una verifica con le R.S.U. della corrispondenza tra le situazioni aziendali ed il nuovo assetto classificatorio, restando inteso che, sempre a livello aziendale, l'inquadramento delle mansioni in base ai criteri di cui sopra sarà discusso per le posizioni di lavoro non in sintonia con le declaratorie ed i relativi profili.

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio la misura del trattamento di fine rapporto, gli adempimenti assicurativi e tributari, i trattamenti per sospensione e riduzione dell'orario di lavoro, ecc.) che continuano ad essere previsti per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto.

7^a categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria con qualifica di quadro:

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

Declaratoria

Appartengono a questa categoria con qualifica di impiegato direttivo:

- i lavoratori che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 6^a categoria e a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi fondamentali dell'azienda o che svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla [legge 13 maggio 1985, n. 190](#).

I datori di lavoro sono tenuti a garantire il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

Chiarimento a verbale

Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Ai lavoratori che svolgono funzioni di addetti alle vendite con rapporto di lavoro subordinato si applica il presente contratto di lavoro.

6^a categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori sia amministrativi che tecnici con funzioni direttive o che richiedono una speciale preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda.

Profili

- Analista esperto EDP e/o responsabile servizio EDP.

5ª categoria

Declaratorie

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa ed autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico od amministrativo, comunque acquisite;

- i lavoratori addetti al coordinamento, alla guida ed al controllo operativo con facoltà di iniziativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e responsabilità di squadre di lavoratori appartenenti a categorie inferiori di inquadramento.

Profili

- Lavoratori addetti allo svolgimento completo di pratiche complesse con particolare specifica competenza nel campo commerciale, amministrativo o tecnico.

- Lavoratori responsabili di importanti reparti o servizi i quali, con apporto di specifica preparazione tecnico-pratica, abbiano potere di iniziativa in ordine alla condotta e ai risultati delle operazioni nella sfera di loro competenza.

- Lavoratore che, su indicazioni dell'analista, sviluppa e redige programmi anche complessi, curandone l'esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative, con responsabilità dei risultati (programmatore EDP).

4ª categoria

Declaratorie

Lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei materiali e degli impianti, nonché particolare competenza ed esperienza professionale nello specifico campo di attività, unità od abilità, compiono - in condizioni di autonomia - operazioni ed interventi su apparati ed attrezzature complesse e/o sui materiali, che presuppongono la conoscenza delle tecnologie specifiche e delle caratteristiche dei materiali.

Lavoratori che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle operazioni.

Lavoratori che svolgono mansioni di concetto, che comportano una limitata autonomia nell'ambito delle direttive ricevute, per le quali si richiede un'adeguata conoscenza ed esperienza nel campo tecnico od amministrativo.

Profili

Appartengono a questa categoria, con qualifica di operaio, esclusivamente i lavoratori di cui ai profili sottoindicati.

- Lavoratore che, avendo una totale conoscenza della tecnologia, esegue, senza alcun aiuto, la

preparazione, messa a punto, registrazione e avviamento di macchine complesse, realizzando, se necessario, la relativa attrezzatura, interpretando i disegni e gli schemi costruttivi e intervenendo durante le fasi di lavorazione per ovviare ad eventuali anomalie.

- Lavoratore che costruisce, senza alcuna guida, sulla scorta degli schizzi di massima, prototipi e prodotti completi, realizzandone i dettagli costruttivi, operando sia con interventi manuali, sia con strumenti ed attrezzi, sia su macchine utensili complesse.
- Lavoratore che, sulla base di capitolati e con adeguata conoscenza dei materiali, collauda, seleziona e ripartisce, in funzione delle loro caratteristiche funzionali per l'impiego ottimale, tronchi e legnami di qualsiasi specie.
- Lavoratore che esegue la costruzione di tutte le parti di legno di una barca, battello o natante in genere, operando sia con attrezzi semplici che su macchine utensili complesse.
- Lavoratore che, con scelta delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, e mediante l'interpretazione degli schemi costruttivi e/o disegni, esegue qualsiasi intervento di riparazione complessa, meccanica e/o elettrica e/o idraulica e/o elettromeccanica, individuando i guasti cui ovviare, eseguendo interventi funzionali al ripristino delle condizioni ottimali d'uso, anche mediante apporti migliorativi, realizzando attrezzature complesse e adattando utensili alle specifiche esigenze operative.
- Lavoratore che conduce con carattere di continuità generatori a vapore per i quali è richiesta la patente di 2° grado generale, eseguendo i relativi interventi di manutenzione complessa.
- Lavoratore che, avendo una completa conoscenza dei materiali, degli strumenti e delle tecniche di lavorazione e delle specie legnose, unita a particolare abilità ed esperienza, esegue a regola d'arte lavorazioni di laccatura, smaltatura e doratura di fino, anche preparando lacche e smalti.
- Lavoratori che conducono linee di essiccazione legnami con autonomia di iniziativa operativa e responsabilità dei risultati.
- Lavoratori che, interpretando schemi, disegni e manuali, eseguono in completa autonomia la riparazione, la manutenzione e la conseguente messa a punto di più macchine o di impianti complessi, scegliendo la successione e le modalità degli interventi relativi ed i mezzi di esecuzione, con delibera funzionale.
- Lavoratori che, possedendo nozioni teoriche di elettronica e pratica adeguata, con particolare riferimento agli apparati di automazione, sono in grado di svolgere operazioni di montaggio inerenti alla topografia della componentistica su apparati elettronici di controllo complessi, utilizzando schemi, disegni e manuali, e di eseguire in completa autonomia la riparazione, la manutenzione e la conseguente messa a punto di impianti elettronici complessi.
- Lavoratori che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa e organizzativa, caratterizzata da prestazioni di alto livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico la lavorazione di pezzi di elevata complessità sia per la forma sia per i materiali di cui sono costituiti, nonché scelgono i programmi per l'ottimizzazione del ciclo operativo.
- Lavoratori che sulla base di capitolati e con una perfetta conoscenza di materiale individuano la qualità del sughero in pianta, conducono e coordinano l'estrazione, selezionano il materiale estratto ai fini della ottimale trasformazione successiva.
- Addetti a mansioni amministrative con competenza nella contabilità generale ed industriale.
- Operatori su computers in possesso di idoneo titolo di studio che provvedono alla gestione dei programmi e/o controllo dei sistemi in rete.

- Addetti a mansioni commerciali e tecnico-commerciali, con competenze nei settori della vendita dei prodotti e degli acquisti.

3ª categoria

Declaratorie

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori d'ordine aventi mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita;
- i lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono o particolari capacità e abilità conseguite mediante adeguato tirocinio o una specifica preparazione tecnico-pratica conseguita in scuole professionali o mediante istruzione equivalente, e sanno, ove occorra, interpretare schemi o disegni.

Profili

- Lavoratori addetti agli uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti.
- Lavoratore che, sulla base di istruzioni e con riferimento a procedure esistenti, rileva, ordina, controlla, trascrive e totalizza dati anche diversi, interagendo sul programma dell'elaboratore al fine di elaborare situazioni riepilogative, analisi, prospetti ed effettuando imputazioni di conto (operatore EDP).
- Lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza della tecnologia del lavoro, mettono a punto la macchina, interpretando all'occorrenza il disegno, eseguendo con specifica preparazione qualsiasi lavoro su materiale anche non tracciato e, ove occorra, preparano, affilano, saldano ferri, lame e coltelli.
- Lavoratori che nella lavorazione in serie operano ad una o più macchine semiautomatiche collegate per l'unica fase di lavorazione, secondo diagrammi e schemi di produzione, e provvedono alla messa a punto delle macchine stesse applicando altresì i relativi attrezzi.
- Lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla loro specializzazione, sanno costruire, senza alcuna guida, mobili, serramenti, infissi, botti, modelli, ecc. e, ove occorra, interpretano il disegno.
- Lavoratori che provvedono all'attrezzatura ed alla manutenzione di qualsiasi macchina, alla sostituzione dei pezzi, alla messa a punto delle macchine stesse approntando gli attrezzi relativi.
- Lavoratori che eseguono qualsiasi lucidatura o laccatura o verniciatura o smaltatura o doratura di fino, coloriscono od accompagnano il legno nelle varie essenze ed all'occorrenza compongono tinte, lacche, ecc. sia per sé che per i lavoratori delle categorie inferiori.
- Lavoratori che, con perizia, sviluppano, tagliano e preparano il lavoro di drappaggio ed eseguono qualsiasi lavoro di imbottitura.
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni di disegno o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti eseguendo per la loro riparazione interventi di elevata precisione e complessità operando su apparecchiature o loro parti.
- Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione o di natura complessa vuoi per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, vuoi per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti.
- Lavoratori che, con adeguata conoscenza dei materiali, collaudano e ripartiscono, in funzione delle loro caratteristiche, compensati o pannelli truciolati o fibrolegnosi o tranciati.

- Lavoratori che conducono abitualmente autocarri per la cui conduzione sia prevista la patente di guida di tipo C e che sono in grado di effettuare la ordinaria manutenzione degli autocarri stessi.
- Lavoratori che, avendo una perfetta conoscenza della qualità della materia prima, eseguono con perizia la quadrettatura e la classifica dei quadretti, nonché la classificazione dei vari tipi di turaccioli.
- Lavoratori che, con adeguata conoscenza della materia prima, eseguono il taglio e la selezione del sughero in plancia, sia grezzo che bollito, ai fini della ottimale lavorazione successiva.
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni di manuali o schemi, procedono all'individuazione di guasti eseguendo interventi di precisione, aggiustaggio, riparazione e manutenzione di macchine e/o impianti, curandone la messa a punto, oppure che, basandosi su manuali, disegni o schemi, provvedono alla installazione ed alla messa in servizio di macchine o impianti elettrici.
- Lavoratori che, senza guida altrui, pongono in opera completa infissi, avvolgibili o parquets, eseguendo ove occorra, i necessari adattamenti.
- Lavoratori che conoscono e scelgono il legname per l'uso più conveniente (gatterista, brentista, ecc.) preparando seghe, lame, ecc.
- Lavoratori che, sulla base del disegno, tracciano e preparano il lavoro per gli altri lavoratori.
- Lavoratori che conducono generatori a vapore.
- Lavoratori che conducono automezzi e sono in grado di effettuare riparazioni meccaniche non elementari.
- Lavoratori che eseguono qualsiasi intervento per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine e/o impianti, curandone la messa a punto, oppure per l'installazione e la messa in servizio di macchine o impianti elettrici.

2ª categoria

Declaratorie

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali.
- i lavoratori che, in possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguato tirocinio o preparazione conseguita in scuole professionali o mediante istruzione equivalente, sanno eseguire con perizia il lavoro ad essi affidato.

Profili

- Lavoratori addetti a mansioni semplici in uffici amministrativi, commerciali e tecnici.
- Lavoratori che operano su macchine e che, avendo la normale conoscenza del mezzo e dei materiali, eseguono lavori su materiali già preparati, e, dove occorra, cambiano l'attrezzo già approntato.
- Lavoratori addetti al montaggio dei mobili le cui parti richiedono aggiustamenti o adattamenti.
- Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori di costruzione o di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti o loro parti, o eseguono attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari.
- Lavoratori che conducono e preparano la macchina con attrezzi già pronti.
- Lavoratori che conducono carrelli elevatori con guida a bordo o carro-ponti o gru o semoventi.
- Lavoratori che conducono automezzi.
- Lavoratori che eseguono interventi non complessi di aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine e/o impianti.
- Lavoratori che conducono o preparano la macchina con attrezzi già pronti: fustellatore,

tirabandista, addetto alle sfogliatrici, addetto alle squadratrici, addetto alle levigatrici/calibratrici.
- Lavoratori che, avendo adeguata conoscenza della materia prima, eseguono lavori di selezione e classificazione su nastri di prodotti semilavorati e finiti.

1^a categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono mansioni a mano o a macchina per le quali sono richieste una generica capacità ed una generica preparazione pratica.

Profili

- Lavoratori addetti all'esecuzione di lavori semplici su macchine già attrezzate o che lavorano in ausilio a lavoratori delle categorie superiori.

- Lavoratori addetti al montaggio delle componenti nella lavorazione di serie o a catena, nonché all'assemblaggio di prodotti di arredamento o parti di essi con pezzi finiti che non richiedono aggiustamenti o adattamenti.

- Lavoratori addetti all'assemblaggio dei prodotti di sughero naturale o agglomerato o che eseguono lavori di controllo su nastro di prodotti precedentemente classificati.

- Lavoratori addetti agli impianti di macinazione e agglomerazione che eseguono semplici operazioni di avviamento e controllo di macchine, nonché di carico e scarico di materiali.

- Lavoratori addetti a semplici operazioni manuali di conteggio e confezionamento.

- Lavoratori addetti a semplici operazioni di carico e scarico di impianti automatici di lavaggio dei vari prodotti del sughero.

Art. 17

(ex 6)

(Cumulo di mansioni)

Ai lavoratori ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza.

Art. 18

(ex 7)

(Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La durata dell'orario normale di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, come previsto dall'[art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003](#).

Ai soli effetti del trattamento economico del lavoro straordinario le ore non lavorate per ricorrenze festive nazionali e infrasettimanali, assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ferie e permessi retribuiti - fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo per riduzione di orario - saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. Tale scorrimento - fatta eccezione per gli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su più turni - verrà concordato in sede aziendale.

Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su più turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale dovranno comunque mediamente essere realizzate nell'arco di più settimane attraverso una opportuna distribuzione dei turni di lavoro e dei relativi riposi, che verrà portata a

conoscenza delle maestranze mediante affissione.

Per il personale la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai addetti alla produzione, può essere adottata, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione dell'orario determinata per tali operai.

L'inizio e la cessazione del lavoro, così come l'entrata e l'uscita dall'azienda dei lavoratori, sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro stabilito il lavoratore dovrà trovarsi al proprio posto per iniziare il lavoro.

L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro settimanale e/o plurisettimanale sarà oggetto di preventivo esame congiunto in sede aziendale con le R.S.U. così come specificato al successivo art. 19.

Per quanto non espressamente normato dal presente c.c.n.l. in materia di orario di lavoro, le parti rimandano agli articoli legislativi vigenti.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 18

(ex 7)

(Orario di lavoro)

La durata dell'orario normale di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, come previsto dall'[art. 3 comma 1 D.Lgs. n. 66/03](#).

Ai soli effetti del trattamento economico del lavoro straordinario le ore non lavorate per ricorrenze festive nazionali e infrasettimanali, assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ferie e permessi retribuiti - fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo per riduzione di orario - saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. Tale scorrimento - fatta eccezione per gli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su più turni - verrà concordato in sede aziendale.

Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su più turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale dovranno comunque mediamente essere realizzate nell'arco di più settimane attraverso una opportuna distribuzione dei turni di lavoro e dei relativi riposi, che verrà portata a conoscenza delle maestranze mediante affissione.

Per il personale la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai addetti alla produzione, può essere adottata, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione dell'orario determinata per tali operai.

L'inizio e la cessazione del lavoro, così come l'entrata e l'uscita dall'azienda dei lavoratori sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro stabilito il lavoratore dovrà trovarsi al proprio posto per iniziare il lavoro.

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di variabilità della domanda.

Le parti convengono che la durata dell'orario di lavoro può risultare, anche da una media plurisettimanale nell'arco massimo di dodici mesi.

L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro per l'intera azienda o per parti di essa, che prevedano articolazioni dell'orario di lavoro settimanale diversa da quella contrattuale, e le relative modalità attuative, saranno possibili previo confronto e accordo con la R.S.U. o in loro mancanza con le OO.SS. territoriali. L'incontro, dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi, dalla richiesta di apertura del confronto. Qualora l'incontro non avvenisse entro tale termine, l'azienda potrà disporre le diverse articolazioni.

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale. I recuperi delle maggiori o minori prestazioni, verranno effettuati nell'arco massimo dei dodici mesi successivi a quelli della maggiore o minore prestazione o differente termine stabilito dall'accordo.

Le ore prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale non costituiscono prestazioni straordinarie e quelle dopo la 43ma ora settimanale, saranno compensate con una maggiorazione pari al 10%.

Resta comunque inteso che nell'ambito di nuovi regimi di orario sopra previsti i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Le ore effettuate nei periodi di superamento dell'orario contrattuale settimanale qualora non recuperate, saranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario all'epoca prestato.

Per quanto non espressamente normato dal presente c.c.n.l. in materia di orario di lavoro, le parti rimandano agli articoli legislativi vigenti.

Art. 19

(ex 7 bis)

(Orario normale di lavoro in regime di flessibilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di stagionalità della domanda.

Le parti convengono che l'orario di lavoro in regime di flessibilità debba essere utilizzato al meglio e prioritariamente rispetto agli altri istituti che regolano la prestazione lavorativa, tenuto conto delle necessità produttive ed organizzative delle aziende.

Con riferimento a quanto sopra le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti consistenti nel prolungamento o nella riduzione del regime normale dell'orario settimanale di lavoro nei periodi di maggiore/minore intensità produttiva fino ad un massimo di 80 ore per anno solare (o per esercizio), ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio o recuperi di prestazione nei periodi di minore/maggiore intensità produttiva.

Qualora vengano attivati programmi di flessibilità, il ricorso al lavoro straordinario, per gli stessi soggetti, sarà possibile solo una volta raggiunto il tetto massimo di orario in regime di flessibilità.

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale.

Al fine dell'attivazione degli orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità le aziende daranno alle R.S.U. comunicazione preventiva, nel corso di un apposito incontro, delle esigenze di

effettuazione della flessibilità sia a salire che a scendere rispetto al normale orario. In tale incontro verrà inoltre definito congiuntamente il programma e le modalità con cui si prevede di effettuare i riposi compensativi o i recuperi di prestazione tenuto conto delle esigenze tecnico/produktive delle aziende.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo mensilizzato, fatta eccezione per le settimane nelle quali, in regime di flessibilità, siano superate le 45 ore.

In tal caso, per le ore di lavoro prestato oltre le 40 settimanali sarà corrisposta una maggiorazione del 10% del minimo tabellare e indennità di contingenza erogata nel mese in cui dette ore vengono prestate.

I lavoratori non potranno rifiutare i programmi di flessibilità come sopra definiti, se non per giustificati e comprovati motivi di impedimento.

Considerata l'importanza per le aziende di poter gestire nel modo più flessibile l'organizzazione e gli orari di lavoro per corrispondere a precise esigenze produttive e di mercato, le parti convengono sull'opportunità di demandare, a intese a livello aziendale con l'eventuale partecipazione delle Organizzazioni territoriali, la sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre le 80 ore sopra previste, nei limiti della legislazione vigente.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 19

(Orario normale di lavoro in regime di flessibilità)

Premessa

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di stagionalità della domanda.

Inoltre, le nuove normative sugli ammortizzatori sociali rendono necessaria una migliore gestione degli orari di lavoro che tengano conto dei "picchi" e "flessi" produttivi, anche al fine di ridurre al minimo il loro utilizzo.

Le parti convengono che l'orario di lavoro in regime di flessibilità debba essere utilizzato al meglio e prioritariamente rispetto agli altri istituti che regolano la prestazione lavorativa, tenuto conto delle necessità produttive ed organizzative delle aziende.

Qualora vengano attivati programmi di flessibilità, il ricorso al lavoro straordinario, per gli stessi soggetti, sarà possibile solo una volta raggiunto il tetto massimo di orario in regime di flessibilità.

Regime di flessibilità

Le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità per anno solare, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti consistenti nel prolungamento o nella riduzione del normale orario settimanale di lavoro, nei periodi di maggiore/minore intensità produttiva ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio o recuperi di prestazione nei periodi di minore/maggiore intensità produttiva. In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale.

L'azienda dispone di quattro livelli all'anno di superamento dell'orario ordinario di lavoro così articolati:

- 1° livello: sino a 45 ore annuali;

- 2° livello: da 46 a 80 ore annuali;
- 3° livello: da 81 a 96 ore annuali;
- 4° livello: da 97 a 112 ore annuali.

Le relative maggiorazioni della retribuzione oraria sono:

- 1° livello 14%;
- 2° livello 16%;
- 3° livello 18%;
- 4° livello 20%.

Al fine dell'attivazione degli orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità le aziende daranno alle R.S.U. comunicazione preventiva, nel corso di un apposito incontro, delle esigenze di effettuazione della flessibilità sia a salire che a scendere rispetto al normale orario. In tale incontro verrà inoltre definito congiuntamente il programma e le modalità con cui si prevede di effettuare i riposi compensativi o i recuperi di prestazione tenuto conto delle esigenze tecnico/produttive delle aziende.

Nell'ambito dell'utilizzo delle ore di flessibilità, i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Nel caso in cui non si verificasse la compensazione in minor orario entro 12 mesi dalla scadenza dell'anno solare in cui si sono effettuati gli orari in regime di flessibilità, le ore lavorate saranno retribuite con la maggiorazione dello straordinario relativo al periodo di effettuazione, detraendo la maggiorazione già erogata, quale quota anticipata.

Le ore di recupero della maggior prestazione, se non recuperate entro i termini del comma precedente, potranno, a richiesta del lavoratore, essere accantonate in banca ore compatibilmente alle esigenze tecnico/produttive dell'azienda.

Su richiesta, l'azienda fornirà alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. un rendiconto delle prestazioni suddivise in 4 livelli e sull'andamento degli orari a recupero a salire o scendere ed dell'eventuale utilizzo delle ore a gestione individuale.

Nel caso di ricorso a trattamenti di ammortizzatori sociali o per prevenire gli stessi, come previsto dalle norme, potranno essere utilizzati anche in forma collettiva, prima o alternativamente al ricorso agli ammortizzatori, le ore accantonate e non utilizzate in banca ore. In tal caso le aziende informeranno preventivamente le R.S.U. o le Organizzazioni territoriali.

I lavoratori non potranno rifiutare i programmi di flessibilità come sopra definiti, se non per giustificati e comprovati motivi di impedimento.

Considerata l'importanza per le aziende di poter gestire nel modo più flessibile l'organizzazione e gli orari di lavoro per corrispondere a precise esigenze produttive e di mercato, le parti convengono sull'opportunità di demandare, a intese a livello aziendale con l'eventuale partecipazione delle Organizzazioni territoriali, la sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre le 112 ore sopra previste, nel limite della legislazione vigente.

Nota a verbale

Nel caso in cui, nell'applicazione di quanto previsto dal regime di flessibilità sorgessero controversie interpretative le parti interessate ricorreranno alle parti stipulanti il presente contratto. Le parti stipulanti interverranno nel termine di 7 giorni.

Art. 20

(ex 7-ter)

(Riduzione dell'orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Fermo restando l'insieme della normativa sull'orario e le sue articolazioni e sullo straordinario, l'orario di lavoro su base annua è ridotto di 56 ore complessive.

A decorrere dal 1° gennaio 1994 verranno attribuite ulteriori 8 ore di riduzione in ragione d'anno. Tali riduzioni saranno usufruite di norma attraverso il godimento di gruppi di 8 ore di permessi individuali retribuiti.

Le aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame congiunto, con le R.S.U., diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

A far data dal 1990, il compenso pari ad 1/26 della retribuzione lorda mensile previsto dal presente contratto per la ex festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo paga di novembre, sarà corrisposto, e quindi assorbito e ricompreso, nella retribuzione relativa al godimento di una quota di 8 ore di riduzione d'orario.

Note a verbale

I) Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, eventuali trattamenti concordati aziendalmente o localmente. Le riduzioni di orario di lavoro sopra previste saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

II) Per le lavorazioni a ciclo continuo, intese per tali quelle svolgentesi in più turni avvicendati sull'intero arco settimanale di sette giorni, si fa riferimento alla [L. 22 febbraio 1934, n. 370](#), e sue successive modifiche e/o integrazioni (in particolare per le aziende produttrici di pannelli truciolati al D.M. 2 luglio 1973 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 225 del 31 agosto 1973).

Dichiarazione comune

Le parti stipulanti, tenuto conto della evoluzione del mercato e considerato l'obiettivo della politica economica del Paese di consolidare ed espandere l'occupazione e perseguire il riequilibrio tra nord e sud, pur persistendo nelle diverse posizioni di principio sulla riduzione dell'orario di lavoro e sulle sue conseguenze, si danno atto di essere addivenute ad un'intesa per la riduzione dell'orario di lavoro nel presupposto che essa determini più elevati livelli di produttività globale e di efficienza del processo produttivo attraverso l'effettiva utilizzazione delle prestazioni di lavoro previste dal contratto.

Le parti medesime concordano che, per perseguire gli obiettivi della politica economica del Paese al fine di consolidare l'occupazione, è necessario esprimere un impegno delle parti sociali teso a migliorare il rapporto tra orario di lavoro offerto e orario lavorato.

N.d.R.: Il verbale di accordo 24 febbraio 2011 prevede quanto segue:

Alla luce della delibera del Consiglio dei Ministri del 18 febbraio 2011 nel merito della festa nazionale del 17 marzo per il solo anno 2011, a recupero della festività soppressa del 4 novembre, le ore di Rol ai sensi dell'articolo 20 "riduzione dell'orario di lavoro" del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, saranno in totale 56 e non 64 come previsto dal succitato articolo contrattuale. Dal 2012 le ore di Rol torneranno ad essere 64 come da previsione contrattuale.

Art. 21

(ex 7-quater)

(Festività abolite)

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla [L. n. 54/1977](#) e successive modifiche sono concessi a tutti i lavoratori quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

Tali permessi saranno goduti individualmente e mediante rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva e comunque compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative delle aziende.

Le aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame congiunto con le R.S.U., diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al 1° comma del presente punto per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione confluiranno nella banca ore.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica (4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, tenendo presente quanto segue.

A far data dal 1990, il compenso pari ad 1/26 della retribuzione lorda mensile previsto dal presente contratto per la ex festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre, sarà corrisposto, e quindi assorbito e ricompreso, nella retribuzione relativa al godimento della riduzione di orario di cui al relativo capitolo.

Art. 22

(ex 8)

(Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli previsti dalle vigenti norme di legge, salvo che non sia richiesta una applicazione assidua o continuativa.

Per gli addetti a tali lavori, ferme restando le norme di legge con le eccezioni e deroghe relative, l'orario normale contrattuale di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere o 50 settimanali salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, sempre che l'alloggio stesso sia di pertinenza dell'azienda, per i quali l'orario massimo di lavoro è di 12 ore giornaliere o 60 settimanali, fermo restando il limite massimo previsto dall'[art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003](#).

Le ore di lavoro prestate oltre gli orari settimanali suindicati sono retribuite con una maggiorazione come da tabella vigente sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza).

Per ottenere la retribuzione minima mensile per il lavoratore che effettui più di 40 ore settimanali, si procede come segue: la retribuzione base (minimo tabellare previsto per la corrispondente categoria di operai di produzione, si divide per 174 e il quoziente ottenuto si moltiplica per l'orario settimanale medio concordato, moltiplicato per 4,35).

Chiarimento a verbale

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.

In caso di controversia sull'applicazione del presente articolo, in relazione alle situazioni aziendali, si fa rinvio al disposto dell'art. 33 (Reclami e controversie) della presente Parte seconda del c.c.n.l.

Chiarimento a verbale

Il comma 5 dell'art. 27 lavoro straordinario non si applica ai lavoratori discontinui.

Chiarimento a verbale

Nel caso in cui venga varata una disciplina specifica in merito ai "lavori discontinui o di semplice attesa o custodia", le parti si incontreranno entro tre mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina per effettuare le opportune armonizzazioni contrattuali.

Art. 23

(ex 9)

(Festività nazionali e giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi, salvo eventuali modifiche di legge:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- c) Capodanno (1° gennaio), Epifania (6 gennaio), Assunzione (15 agosto), Ognissanti (1° novembre), Immacolata Concezione (8 dicembre), Natale (25 dicembre), giorno successivo al Natale (26 dicembre), lunedì di Pasqua (mobile);
- d) la ricorrenza del Santo Patrono (per le unità produttive ubicate nel comune di Roma il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo, in relazione a quanto previsto dal [D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792](#)) della località dove ha sede lo stabilimento (o altro giorno sostitutivo da concordare fra le Organizzazioni territoriali competenti, nel caso di coincidenza del Santo Patrono con la domenica o altro giorno festivo).

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi, anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria, aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera pari a 1/26 della normale retribuzione mensile.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Art. 24

(ex 10)

(Riposo settimanale)

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salve le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge. Esso avrà la durata minima prevista dall'art. 9, comma 1 della L. n. 66/2003. In caso di oggettive comprovate esigenze aziendali, la Direzione esaminerà con le R.S.U. le modalità con le quali l'eventuale minore durata del riposo verrà recuperata in occasione di uno dei successivi tre riposi settimanali, ai sensi dell'[art. 17, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003](#).

L'azienda, quando avesse comprovata necessità di spostare provvisoriamente il giorno di riposo compensativo stabilito per un lavoratore dovrà di norma dare un preavviso di 24 ore.

Resta inteso che il riposo tra un turno e l'altro di lavoro non può essere inferiore a quanto previsto dal [D.Lgs. n. 66/2003, art. 7](#) (Riposo fra un turno e l'altro).

In caso di mancato preavviso, il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione della percentuale di lavoro festivo per le ore di lavoro prestate, fermo restando il diritto al godimento del riposo relativo alla stessa settimana.

Inoltre, qualora per effetto di tale provvisorio spostamento il giorno di riposo compensativo venga a coincidere, per particolari esigenze tecniche, con una festività infrasettimanale o nazionale, il

lavoratore interessato avrà diritto al trattamento stabilito dall'art. 23 della Parte comune del presente c.c.n.l. per dette festività.

Art. 25

(ex 11)

(Banca ore)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

E' istituita una banca ore individuale operante dal 1° gennaio 2000:

- le ore a fronte delle ex festività, non godute;
- i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione riferiti alle riduzioni di orario previste dal c.c.n.l.;
- eventuali ore di prestazioni straordinarie (riposo compensativo) fermo restando il pagamento della percentuale di maggiorazione di competenza, prevista per le ore straordinarie nel caso in cui il lavoratore non intenda percepire la relativa retribuzione.

I permessi confluiti nella banca ore individuale saranno fruiti, a gruppi di 4 ore o 8 ore, da parte del lavoratore, previo preavviso di tre giorni lavorativi. L'azienda, provvederà ad accordare la richiesta per un massimo del 5% compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Al 31 dicembre di ogni anno, il lavoratore potrà richiedere il pagamento delle ore accantonate o parte di esse. Le ore non retribuite resteranno accantonate sul conto individuale e segnalate sul cedolino paga a far data dal mese di gennaio del nuovo anno solare.

Al 31 dicembre del suddetto nuovo anno solare, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, verranno retribuite con la retribuzione in atto in quel momento.

In caso di ricorso a procedimenti di C.i.g. o di C.i.g.s., l'azienda, per i soli lavoratori interessati dal provvedimento, farà fruire collettivamente le ore accantonate, previa adeguata informazione sulle normative vigenti a tale titolo.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 25

(Banca ore)

E' istituita una banca ore individuale operante dal 1° gennaio 2000:

- le ore a fronte delle ex festività, non godute;
- i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione riferiti alle riduzioni di orario previste dal c.c.n.l.;
- eventuali ore di prestazioni straordinarie (riposo compensativo) fermo restando il pagamento della percentuale di maggiorazione di competenza, prevista per le ore straordinarie nel caso in cui il lavoratore, non intenda percepire la relativa retribuzione;
- le ore derivanti da mancati recuperi di flessibilità come da art. 19.

I permessi confluiti nella banca ore individuale saranno fruiti, a gruppi di 4 ore o 8 ore, da parte del lavoratore, previo preavviso di tre giorni lavorativi. L'azienda, provvederà ad accordare la richiesta per un massimo del 5% compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Al 31 dicembre di ogni anno, il lavoratore potrà richiedere il pagamento delle ore accantonate o parte di esse. Le ore non retribuite resteranno accantonate sul conto individuale e segnalate sul cedolino paga a far data dal mese di gennaio del nuovo anno solare.

Al 31 dicembre del suddetto nuovo anno solare, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, verranno retribuite con la retribuzione in atto in quel momento.

In caso di ricorso a procedimenti di C.i.g. o di C.i.g.s., l'azienda, per i soli lavoratori interessati dal provvedimento, farà fruire collettivamente le ore accantonate, previa adeguata informazione sulle normative vigenti a tale titolo.

Art. 26

(ex 12)

(Lavoro a turni)

Le R.S.U. verranno preventivamente informate dell'istituzione di turni di lavoro.

I lavoratori non possono rifiutarsi all'istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

Nel caso di lavorazioni a ciclo continuo la distribuzione dell'orario di lavoro e dei relativi riposi costituiranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e R.S.U.

I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda fatta eccezione per i guardiani notturni.

Ai lavoratori che effettuino l'orario continuo di 8 ore giornaliera è concesso un riposo retribuito di mezz'ora per consumare il pasto.

L'orario effettivo di lavoro dei prestatori di cui ai due commi precedenti, dedotti i riposi sopra indicati, sarà peraltro ripartito in modo tale da comportare una prestazione effettiva non inferiore all'orario contrattuale di cui all'art. 18 della Parte comune del presente c.c.n.l.

Nell'impossibilità tecnica di fruire del riposo di cui al comma 5, previa informativa alle parti, ai predetti lavoratori verrà corrisposto un compenso sostitutivo per le ore di mancato riposo pari alla quota oraria della retribuzione base (minimi tabellari, contingenza ed eventuale terzo elemento) maggiorata del 7% fermo restando il diritto alla fruizione di 10 minuti di pausa ai sensi del [D.Lgs. n. 66/2003](#).

La durata del riposo intermedio viene ridotta a mezz'ora anche per i fanciulli e adolescenti agli effetti del 2° comma dell'[art. 20 della L. 17 ottobre 1967, n. 977](#).

Ai lavoratori che operano in turni avvicendati sarà riconosciuta una maggiorazione che deve intendersi comprensiva della incidenza sugli istituti indiretti, differiti, non cumulabile pari al:

- 30% per le ore di effettiva prestazione notturna;
- 40% per le ore di effettiva prestazione festiva.

Sono fatti salvi diversi trattamenti aziendali in atto equivalenti o più favorevoli.

Dichiarazione a verbale

Nell'ipotesi in cui il lavoratore non possa usufruire integralmente del riposo minimo giornaliero e/o del riposo minimo settimanale disciplinati dagli [artt. 7 e 9 del D.Lgs. n. 66/2003](#), in attuazione delle norme di rinvio previste dalla disposizione legislativa, con accordo sottoscritto tra la Direzione aziendale e le R.S.U. o con le parti territoriali stipulanti il presente c.c.n.l., possono concordare le casistiche nelle quali si può derogare alle richiamate previsioni degli artt. 7 e 9 del D.Lgs. a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo. In ogni caso la deroga è consentita, previo recupero del riposo, su richiesta del lavoratore per esigenze personali compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Nota a verbale

Ai fini del calcolo delle maggiorazioni di cui ai commi 7 e 9 si precisa che, con riferimento alla retribuzione base (minimi tabellari, contingenza ed eventuale terzo elemento), si procederà alla determinazione della quota oraria dividendo la stessa per il coefficiente orario di cui agli artt. 65 e 96, ultimo comma, e calcolando, su tale importo, la maggiorazione che verrà applicata per le ore di

riposo non fruito e/o per le ore prestate in regime di turni.

Art. 27

(ex 13)

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoro straordinario decorre dai limiti di legge di cui al 1° comma dell'art. 18 (Orario di lavoro).

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi urgenti, indifferibili od occasionali ed in quelli previsti come deroga ed eccezioni dalla legge e relativo regolamento (ad es. manutenzione degli impianti).

Rientra, ad esempio, in tali ipotesi la necessità di far fronte a:

- esigenze particolari di mercato, legate ad ordini con vincolanti termini di consegna;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- esigenze particolari connesse alla preparazione ed allestimento di fiere, mostre, esposizioni, campionari, campagne promozionali, ecc.

Il ricorso al lavoro straordinario oltre il limite delle 250 ore previste dal [D.Lgs. n. 66/2003](#), in assenza di un accordo in sede aziendale, potrà avvenire previo esaurimento delle 80 ore di flessibilità e sulla base di specifici programmi presentati dall'azienda.

Al di fuori dei casi previsti dai commi precedenti, il ricorso al lavoro straordinario sarà concordato preventivamente tra la Direzione e la R.S.U.

Su richiesta delle R.S.U. l'azienda fornirà chiarimenti ed indicazioni sul lavoro straordinario effettuato.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6. Il lavoratore notturno non può superare le 8 ore giornaliere medie nell'arco settimanale, ai sensi dell'[art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003](#).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nei giorni festivi.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le maggiorazioni percentuali, di seguito indicate, da calcolarsi sulla retribuzione base (minimo tabellare, più l'indennità di contingenza, più eventuale terzo elemento). Per i cottimisti le predette percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno calcolate sul minimo tabellare maggiorate della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 69 della Parte terza, regolamentazione per gli operai e sulla indennità di contingenza e sull'eventuale terzo elemento.

	Operai %	Intermedi %	Impiegati %
1) Lavoro straordinario diurno (feriale)	28	28	28
2) Lavoro festivo anche a turni avvicendati (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo delle stesse e nei giorni festivi)	40	40	50

3) Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati	35	30	30
4) Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati	30	30	30
5) Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art. 7, Parte comune, del presente c.c.n.l.)	50	50	60
6) Lavoro straordinario notturno	50	50	50
7) Lavoro straordinario festivo notturno	60	70	70

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione delle percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. Ai sensi di quanto previsto dal [D.Lgs. n. 66/2003, art. 4](#), commi 2, 3 e 4 e in considerazione delle peculiarità del settore, caratterizzato da un andamento ciclico della domanda, da produzione con necessità di soddisfacimento in tempo reale del mercato di cui è diventata imprevedibile la tendenza, a partire dal 1° gennaio 2004 il periodo di riferimento della durata media settimanale di 48 ore è fissato in mesi 8 per il 2004 e sulla base dell'anno solare dal 1° gennaio 2005, anche ai fini delle comunicazioni di cui al comma 5 del citato art. 4, D.Lgs. n. 66/2003. Il rispetto di tale limite avverrà anche mediante la fruizione di permessi per ROL ed ex festività.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 27

(ex 13)

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Il lavoro straordinario decorre dai limiti di legge di cui al primo comma dell'art. 18 (orario di lavoro).

Agli effetti del trattamento economico vale quanto disciplinato dal secondo comma dell'art. 18 del presente c.c.n.l.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi urgenti, indifferibili od occasionali ed in quelli previsti come deroga ed eccezioni dalla legge e relativo regolamento (ad es. manutenzione degli impianti).

Rientra, ad esempio, in tali ipotesi la necessità di far fronte a:

- esigenze particolari di mercato, legate ad ordini con vincolanti termini di consegna;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- esigenze particolari connesse alla preparazione ed allestimento di fiere, mostre, esposizioni, campionari, campagne promozionali, ecc.

Il ricorso al lavoro straordinario oltre il limite delle 250 ore previste dal [D.Lgs. 66/03](#), in assenza di un accordo in sede aziendale, potrà avvenire previo esaurimento delle 80 ore di flessibilità e sulla base di specifici programmi presentati dall'azienda.

Al di fuori dei casi previsti dai commi precedenti, il ricorso al lavoro straordinario sarà concordato preventivamente tra la Direzione e la R.S.U.

Su richiesta delle R. S. U. l'azienda fornirà chiarimenti ed indicazioni sul lavoro straordinario effettuato.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6. Il lavoratore notturno non può superare le 8 ore giornaliere medie nell'arco settimanale, ai sensi dell'[art. 13 comma 1 D.Lgs. n. 66/03](#).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nei giorni festivi.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le maggiorazioni percentuali, di seguito indicate, da calcolarsi sulla retribuzione base (minimo tabellare, più l'indennità di contingenza, più eventuale terzo elemento). Per i cottimisti le predette percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno calcolate sul minimo tabellare maggiorate della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 69 della parte terza, regolamentazione per gli operai e sulla indennità di contingenza e sull'eventuale terzo elemento.

	Operai %	Intermedi %	Impiegati %
1) lavoro straordinario diurno (feriale)	28	28	28
2) lavoro festivo anche a turni avvicendati (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo delle stesse e nei giorni festivi)	40	40	50
3) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati	35	30	30
4) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati	30	30	30
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art. 7, parte comune, del presente c.c.n.l.)	50	50	60
6) lavoro straordinario notturno	50	50	50
7) lavoro straordinario festivo notturno	60	70	70

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione delle percentuali di

maggiorazione per il lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ai sensi di quanto previsto dal [D.Lgs. n. 66/03 art. 4 commi 2, 3 e 4](#) e in considerazione delle peculiarità del settore, caratterizzato da un andamento ciclico della domanda, da produzione con necessità di soddisfacimento in tempo reale del mercato di cui è diventata imprevedibile la tendenza, a partire dal 1° gennaio 2004 il periodo di riferimento della durata media settimanale di 48 ore è fissato in mesi 8 per il 2004 e sulla base dell'anno solare dal 1° gennaio 2005, anche ai fini delle comunicazioni di cui al comma 5 del citato [art. 4 D.Lgs. n. 66/03](#). Il rispetto di tale limite avverrà anche mediante la fruizione di permessi per rol ed ex festività.

Art. 28

(ex 13 bis)

(Riduzione orario di lavoro)

Per i lavoratori che prestano la loro opera in tre turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione dell'orario di lavoro annuo già prevista dal c.c.n.l. 13 dicembre 1994/30 gennaio 1995, saranno riconosciute le seguenti misure, computabili e godibili secondo le modalità dell'art. 18 del c.c.n.l.:

- 4 ore dal 1° gennaio 2001;
- 4 ore dal 1° gennaio 2002.

Tali ulteriori riduzioni di orario, se non fruite entro l'anno con le modalità di cui al menzionato articolo, confluiscono nella banca ore individuali alle condizioni previste dall'art. 25 (Banca ore).

Le riduzioni di cui sopra saranno assorbite da analoghi trattamenti aziendali in atto.

Art. 29

(ex 14)

(Lavoro a tempo parziale)

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale, disciplinati dal [decreto legislativo n. 61/2000](#) e successive modificazioni, da ultimo con [legge n. 247/2007](#), dovranno corrispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del lavoro e del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori e delle lavoratrici; in relazione a ciò le parti esprimono il proprio intendimento a valorizzare tale istituto.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 18 del presente c.c.n.l.

L'orario di lavoro a tempo parziale potrà avere le seguenti articolazioni:

- di tipo orizzontale, vale a dire con prestazione lavorativa in tutti i giorni normalmente lavorativi della settimana e con una riduzione del numero delle ore lavorate giornalmente;
- di tipo verticale, vale a dire con prestazione lavorativa solo in alcuni giorni della settimana o in alcune settimane del mese o in alcuni mesi dell'anno, con o senza riduzione dell'orario giornaliero;
- di tipo misto, vale a dire di tipo orizzontale e verticale.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) possibilità di reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando compatibile in riferimento alle mansioni svolte o da svolgersi;
- c) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso, secondo principi di proporzionalità;
- d) il part-time reversibile potrà essere concesso:

- alla lavoratrice madre, fino ai tre anni del bambino;
- per entrambi i genitori, per un massimo di due anni, nei casi di cura di cui al 1° comma dell'[art. 2 del D.M. n. 278/2000](#).

Così come previsto al comma 7 dell'[art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000](#), come da ultimo modificato dalla [legge n. 247/2007](#), previo accordo scritto, all'atto della stipula del contratto a tempo parziale o anche successivamente, potranno essere stabilite clausole flessibili, nei limiti dell'orario massimo di 36 ore settimanali, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, o anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Qualora l'azienda intenda avvalersi di tali clausole contrattuali, il lavoratore a tempo parziale all'atto della sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche, potrà essere assistito, su propria richiesta, dalle R.S.U. o, in assenza di esse, dalle OO.SS. firmatarie il c.c.n.l.

L'impresa, in relazione ad obiettive esigenze temporanee di carattere tecnico-produttivo, organizzative, di mercato o derivanti da adempimenti amministrativi e per la relativa durata delle medesime, potrà, nei confronti dei lavoratori con i quali siano state concordate clausole flessibili o elastiche, con un preavviso di 10 giorni di calendario, modificare l'articolazione del rapporto rispetto a quella inizialmente concordata.

Le eventuali ore di prestazione derivanti dalla suddetta modifica saranno retribuite con una quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20%, omnicomprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti.

Il lavoratore potrà in alternativa richiedere, in sostituzione della remunerazione sopra prevista, per le ore di eventuale prestazione aggiuntiva, il corrispondente accredito delle ore lavorate in più in banca ore con la corresponsione, nel relativo periodo di prestazione, della sola maggiorazione prevista.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale avverrà con atto scritto, nel quale saranno precisati l'orario di lavoro e gli altri elementi previsti dal presente contratto con il rapporto a tempo pieno; il periodo di prova, per le nuove assunzioni, potrà essere prolungato in proporzione alla minore durata dell'orario di lavoro concordata.

Il lavoratore o la lavoratrice, che intenda trasformare il proprio rapporto di lavoro da orario pieno a orario ridotto (tempo parziale), ne potrà fare richiesta, anche per il tramite della R.S.U., alla Direzione aziendale la quale ne fornirà risposta entro i 30 giorni successivi.

Ai lavoratori in forza con rapporto a tempo parziale che ne facciano richiesta, sarà data priorità rispetto ai nuovi rapporti che si costituiscono a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni.

In attuazione a quanto disposto dal comma 2 dell'[art. 3 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#) e successive modificazioni, le casistiche che possono dare luogo a richieste di prestazioni supplementari rispetto a quelle contrattualmente concordate sono le seguenti:

- realizzazione di campionari per ferie o altre manifestazioni promozionali;
- realizzazioni delle commesse alle quali sono legate le prospettive occupazionali e di sviluppo delle imprese;
- adempimenti amministrativi e di legge legati a scadenze.

Le ore di prestazione supplementare effettuabili non possono far superare al lavoratore le 8 ore di prestazione giornaliera e le 40 ore di prestazione settimanale.

Le ore di prestazione supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato contrattualmente saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20% per

comprendervi i riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti. Il lavoratore potrà richiedere l'accredito delle ore lavorate in più in banca ore con la corresponsione, nel relativo periodo di prestazione, della sola maggiorazione prevista.

Saranno dispensati dalle prestazioni di lavoro supplementare i lavoratori e le lavoratrici che per comprovati motivi di impedimento, di natura familiare o lavorativa ne facciano espressa e motivata richiesta scritta.

Art. 30

(ex 15)

(Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Per entrambe le tipologie di contratto esclusivamente riferite alle seguenti ipotesi specifiche:

a) sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
b) eccezionali lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;

c) produttive non eseguibili con le figure professionali normalmente esistenti in azienda;

il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione, nelle fattispecie sopra indicate è pari al 20%, calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali sopra indicate non potranno comunque superare il 15%, calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti di cui alle precedenti lettere, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, le percentuali di lavoratori assunti con le due tipologie di contratto possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui all'art. 46 del presente contratto.

Il periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato è così stabilito:

	Categorie	
Operai	AE1	3 settimane
	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 settimane
Intermedi	AC1, AC2	5 settimane
Impiegati	AE2, AE3, AE4, AS2, AS4, AC3, AC4	8 settimane
	AC5, AD1, AD2, AD3	15 settimane

Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova

assunzione, sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni.

Il periodo di comporto ed il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, e salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

In relazione alla peculiarità del settore legno-arredamento ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'[art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001](#) (così come modificato dalla [L. n. 247/2007](#)), oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R., le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo articolo, sono le seguenti:

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b) allestimento di stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni.

In attuazione di quanto disposto dall'avviso comune del 10 aprile 2008 in materia di contratti a termine e ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 (così come modificato dalla legge n. 247/2007), la deroga assistita relativa al successivo contratto a termine dopo i primi 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, potrà avere un'ulteriore durata di mesi 8.

La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Nella vigenza di quanto disposto dall'[art. 5, comma 4-bis, D.Lgs. n. 368/2001](#) (come modificato dall'[art. 1, comma 39 della legge n. 247/2007](#)), le parti concordano che qualora per effetto della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato. Sono fatte salve le deroghe concordate in questo stesso articolo.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 30

(ex 15)

(Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione)

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di

somministrazione non potrà complessivamente superare il 25% calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Tali percentuali comprendono sia i contratti con causale, sia quelli senza.

Le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti di cui alle precedenti lettere, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo con le R.S.U. o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono e essere elevate le percentuali di lavoratori assunti con le due tipologie di contratto e possono essere individuate altre fattispecie di esclusione dalla limitazione percentuale sopraindicata.

Inoltre sono escluse dalle percentuali sopraindicate le assunzioni a tempo determinato o somministrazione per:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stands fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni
- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con [D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218](#), tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;

A) Contratto a tempo determinato

Salvo le ipotesi per le quali è possibile fare ricorso alla acausalità del contratto a termine, l'assunzione del lavoratore con il contratto in esame avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

Le parti convengono, altresì, di individuare le ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 92 2013 ed ulteriori modificazioni ed integrazioni.

Tali ipotesi riguardano:

- l'assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni;
- l'assunzione di lavoratori percettori dell'Aspi;
- l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;
- l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;
- l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;
- l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla [legge n. 68/99](#)
- tutte quelle individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori

e dei Datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.

Tali ipotesi possono riguardare anche soggetti che abbiano precedentemente avuto rapporti con l'azienda.

Con accordo con le R.S.U. o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, si potrà prolungare il periodo di 12 mesi.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui all'art. 46 del presente contratto.

In attuazione del rinvio previsto dall'[art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001](#), come modificato dalla [legge n. 247/2007](#), la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge - è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per Territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca il mandato.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall' [art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001](#) (così come modificato dalla [legge n. 247/2007](#), dalla [L. n. 92 del 2012](#) e dal [D.L. n. 76/2013](#)), oltre alle attività stagionali previste dal [D.P.R. 1525/1963](#), le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al [comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001](#), ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo articolo, sono le seguenti:

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b) allestimento di stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;
- d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni

In applicazione di quanto previsto dall' [art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001](#), così come modificato dalla [legge 28 giugno 2012, n. 92](#), (modificata dal [D.L. n. 76/2013 - Titolo II - art. 7, comma 1, lettera c](#)), le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi dell' [art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001](#).

I termini di interruzione previsti dalla legge non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

1. nell'ambito di uno dei processi organizzativi individuati dall' [art. 5, comma 3 del D.Lgs. n. 368/2001](#) e in particolare:

- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con [D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218](#), tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;

2. nelle ipotesi che consentono la contratto a termine senza causale sopra riportate.

3. in ogni altro caso ipotesi individuata dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei Datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.

Il periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato è così stabilito:

OPERAI	CATEGORIE	
	AE1	3 SETTIMANE
	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 SETTIMANE
INTERMEDI	CATEGORIE	
	AC1, AC2	5 SETTIMANE
IMPIEGATI	CATEGORIE	
	AE2, AE3, AE4, AS2, AS4, AC3, AC4	8 SETTIMANE
	AC5, AD1, AD2, AD3	15 SETTIMANE

Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione, sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni.

Il periodo di comporto ed il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, e salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

B) Contratto di somministrazione

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria

attività dell'utilizzatore.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle parti stipulanti il presente contratto, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti ([ex art. 20, comma 5-quater, del D.Lgs. 10 Settembre 2003 n. 276](#), come modificato dai successivi interventi legislativi).

È comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che posso accedere al collocamento obbligatorio di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione o dimessi dagli Istituti di Pena.

Le parti convengono, altresì, di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione del termine, giusto quanto previsto dall'[art. 1, comma 1-bis, secondo periodo del D.Lgs. n. 368/2001](#), come modificato dalla [legge 28 giugno 2012, n. 92](#).

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di n. 3 mesi.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro procederà all'inserimento dei lavoratori previa comunicazione alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria firmatarie del presente c.c.n.l.

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Allo scopo le parti hanno definiranno entro il i format da utilizzare per le comunicazioni sopra descritte (inserire i riferimenti per il richiamo degli allegati).

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente normato dal presente c.c.n.l. in materia di contratti a termine e somministrazione, le parti rimandano alla normativa vigente.

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad un eventuale armonizzazione.

N.d.R.: L'accordo 4 febbraio 2015 prevede quanto segue:

Le Parti preso atto delle novità introdotte dal [decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34](#) convertito, con modificazioni, in legge 16 maggio 2014, n. 78, rispetto al quadro legislativo in essere al momento

della stipula del c.c.n.l. 11 settembre 2013 (con decorrenza dal 1° aprile 2013 e scadenza il 31 marzo 2016) hanno convenuto la seguente intesa volta alla modifica del c.c.n.l. Legno nei seguenti punti:

1. Apprendistato

Nella Parte Settima dedicata alla Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante (per gli apprendisti assunti dal 26 aprile 2012) si apporta la seguente modifica all'ultimo comma del paragrafo introduttivo relativo alla clausola di stabilizzazione:

"Per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori pari od inferiore a 50 unità la percentuale del comma precedente viene ridotta al 30%".

2. Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione

L'art. 30 del vigente c.c.n.l. è abrogato e sostituito dalla seguente disciplina transitoria che avrà vigenza fino alla scadenza del c.c.n.l. 11 settembre 2013 e cioè fino al 31 marzo 2016:

"L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione senza causale, non potrà complessivamente superare il 30% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Tale percentuale è da computarsi sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti) in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione e come media nell'arco dell'anno (1° gennaio-31 dicembre).

Le aziende nel mese di gennaio e nel mese di luglio informeranno nel corso di un apposito incontro, le R.S.U. o le OO.SS. territoriali sull'andamento dei contratti a tempo determinato e di somministrazione in essere.

Le parti concordano, altresì, di rinviare alla contrattazione di secondo livello la modifica dei limiti quantitativi rispetto alla percentuale suddetta."

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 30

(Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione)

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Ai fini del computo del periodo massimo dei 36 mesi di lavoro, sono considerati complessivamente i periodi effettuati con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato. Qualora, il limite dei trentasei mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento, salvo la proroga prevista per i contratti a tempo determinato di cui al punto A), alinea 12.

Le aziende, annualmente, entro il mese di giugno informeranno, nel corso di un apposito incontro, le R.S.U. o le OO.SS. territoriali, sull'andamento dei contratti a tempo determinato e di somministrazione in essere.

A) Contratto a tempo determinato

In applicazione di quanto previsto dall'[art. 23, D.Lgs. n. 81/2015](#), il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5 (aziende da 0 a 5 dipendenti) resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 2 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo con le R.S.U. o in loro assenza con le Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono essere elevate le percentuali di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e possono essere individuate altre fattispecie di esclusione dalla limitazione percentuale sopra indicata.

Inoltre sono escluse dalle percentuali sopra indicate le assunzioni a tempo determinato per:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stands fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione o prova. La durata di sperimentazione o prova non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio.

Con accordo con le R.S.U. o in loro assenza con le Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, si potrà prolungare il periodo di 12 mesi.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui all'art. 46 del presente contratto.

Ai sensi dell'[articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015](#), la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un Rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva prevista dall'[art. 19, II comma, D.Lgs. n. 81/2015](#), oltre alle attività stagionali previste dal

[D.P.R. n. 1525/1963](#), le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi sono le seguenti:

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b) allestimento di stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;
- d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni.

Le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi dell'[art. 21, D.Lgs. n. 81/2015](#).

I termini di interruzione previsti dalla legge non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

A) l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

1) dall'avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con [D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218](#), tale periodo è esteso a 18 mesi;

2) dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; questo non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;

B) in ogni altro caso/ipotesi individuata dai contratti collettivi di cui all'[art. 51, D.Lgs. n. 81/2015](#).

Il lavoratore che, nell'esecuzione di almeno due contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo complessivo superiore a 9 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza scatta anche per i lavoratori che con un unico contratto a tempo determinato, superino i nove mesi di prestazione continuativa.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al [Capo III del decreto legislativo n. 151/2001](#), e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del contratto.

Il periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato è così stabilito:

Operai	Categorie	
	AE1	3 settimane
	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 settimane
Intermedi	Categorie	
	AC1, AC2	5 settimane
Impiegati	Categorie	
	AE2, AE3, AE4, AS2, AS4, AC3, AC4	8 settimane
	AC5, AD1, AD2, AD3	15 settimane

Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione, sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni.

Il periodo di comporta ed il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, e salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporta.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

C) Contratto di somministrazione

La somministrazione di lavoro è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti.

Ogni dodici mesi l'azienda comunicherà, anche per il tramite dell'Associazione territoriale dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, alle R.S.A. o R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. di categoria, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente normato dal presente c.c.n.l. in materia di contratti a termine e somministrazione, le parti rimandano alla normativa vigente.

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una eventuale armonizzazione.

Art. 31

(Contratto di inserimento)

La disciplina del contratto di inserimento di seguito regolamentata, si applica alle sole aziende aderenti al sistema Confindustria.

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto

individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'[art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003](#) si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'[art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000](#), come sostituito dall'[art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 297/2002](#), coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento verrà stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

Nel contratto dovranno essere indicati:

- la durata che dovrà essere da un minimo di 9 (nove) mesi ad un massimo di 18 (mesi) con l'eccezione dei soggetti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 (trentasei) mesi;
- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi degli artt. 64, Parte terza - regolamentazione per gli operai - 84, Parte quarta - regolamentazione per gli intermedi - 101, Parte quinta - regolamentazione per gli impiegati e quadri - del vigente c.c.n.l., con riferimento alla categoria di inquadramento alla fine del percorso di inserimento;
- l'orario di lavoro, sarà determinato in base al presente c.c.n.l., sia in caso di contratto a tempo pieno che in caso di contratto a tempo parziale.

L'azienda provvederà affinché ogni lavoratore riceva una formazione teorica di 16 ore e che sia sufficiente ed adeguata prioritariamente sulle nozioni di prevenzione antinfortunistica con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione ed ai rischi elettivi ambientali.

Ai lavoratori con contratto di inserimento, verrà applicato il trattamento di malattia e/o infortunio non sul lavoro così come di seguito regolamentato:

A) Conservazione del posto

I lavoratori con contratto di inserimento non in prova, avranno diritto alla conservazione del posto per un massimo di 80 (ottanta) giorni di calendario. Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso della durata del contratto, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo degli 80 (ottanta) giorni.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalla norma precedente, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, l'azienda potrà risolvere il rapporto corrispondendo la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

L'azienda, in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, perdurando la stessa oltre gli ottanta giorni di calendario, potrà risolvere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

Il lavoratore che al termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato assente ingiustificato.

B) Trattamento economico

Si applica per tutti i lavoratori con contratto di inserimento, l'art. 76, Parte terza regolamentazione per gli operai "Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro" del vigente c.c.n.l.

I lavoratori verranno così inquadrati:

- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AE2: inquadramento alla categoria AE1;
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AE3: inquadramento alla categoria AE1;

- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AE4 e AS1: inquadramento alla categoria AE2;
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AC1 e AS2: inquadramento alla categoria AE3;
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AS3: inquadramento alla categoria AE4;
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AC3, AC2, AS4: inquadramento alla categoria AC1 o AS2;
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AC4: inquadramento alla categoria AS3;
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AC5: inquadramento alla categoria AC3;
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AD1: inquadramento alla categoria AC4;
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AD2: inquadramento alla categoria AC5;
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AD3: inquadramento alla categoria AD1.

Progetto individuale di inserimento

Allegato al contratto di inserimento del ai sensi dell'[art. 54, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#).

Nominativo del lavoratore nato a
 il residente in cod. fiscale

Attuale condizione (barrare):

- soggetto di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupato di lunga durata da 29 a 32 anni;
- lavoratore con più di 50 anni di età, privo di un posto di lavoro;
- lavoratore che desidera riprendere un'attività lavorativa e che non ha lavorato per almeno 2 anni;
- donna (senza vincoli di età) residente in area geografica con tasso di occupazione femminile inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o che supera del 10% quello maschile;
- persona affetta da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Azienda datrice di lavoro

Sede dell'inserimento (stabilimento/reparto/ufficio)

.....

Periodo di inserimento n. mesi dal al

Infortuni sul lavoro INAIL posizione n.

Matricola n.

Obiettivi e modalità dell'inserimento: (descrizione del progetto, evidenziando le attività e le operazioni svolte dal lavoratore, indicando l'area aziendale, l'ufficio o il reparto in cui lo stesso sarà impegnato. Indicazione dell'eventuale formazione impartita, indicando le ore ad essa dedicate e le modalità di svolgimento della stessa).

.....

Previsione di trasferta all'estero (barrare l'opzione prescelta)

- Sì
- No

..... (data)

Firma per presa visione ed accettazione del lavoratore inserendo

.....
Firma per l'azienda

.....
Art. 32

(ex 16)

(Ferie)

Il lavoratore ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con decorrenza della normale retribuzione, nella misura di 4 settimane.

Il godimento continuativo del periodo feriale non può superare le 3 settimane.

Nel caso di ferie frazionate, cinque giornate vengono considerate equivalenti ad una settimana.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti e/o uffici, per scaglioni o individualmente, previa consultazione tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale aziendale.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo, la normale retribuzione comprenderà anche l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente.

I giorni festivi di cui ai punti b), c), d), dell'art. 9, Parte comune, del presente c.c.n.l., che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie per cui si farà luogo al corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta a praticargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorrevano le ferie, il trattamento di trasferta per la durata del viaggio.

Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo dà diritto al compenso sostitutivo delle ferie maturate. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell'assunzione.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 33

(Congedi)

A) *Permessi per eventi e cause particolari*

Ai sensi e per gli effetti dell'[art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53](#), e degli [artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278](#), la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire rispetto all'inizio della propria prestazione, il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso dei soggetti sopra indicati, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, documentata come indicato al 3° comma, o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di grave infermità dei soggetti indicati, documentata come al 3° comma, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'[art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), e successive modificazioni.

B) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'[art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000](#) e dagli [artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278](#), il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'[art. 433 cod. civ.](#) anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui alla presente lett. B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'[art. 1, D.M. 21 luglio 2000, n. 278](#), per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione, né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

C) Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'[art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53](#), i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico-organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata, eccezion fatta per le unità produttive fino a 149 dipendenti dove potrà comunque assentarsi 1 lavoratore; fermo restando quanto sopra, le parti si danno atto che i valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o

superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

D) Le lavoratrici gestanti che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Analogo trattamento compete alle lavoratrici puerpere o in periodi di allattamento sino a 7 mesi dopo il parto.

Per la fruizione dei permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

E) In occasione della nascita del figlio sarà riconosciuto al padre 1 (uno) giorno di permesso retribuito; il lavoratore dovrà presentare idonea documentazione a riguardo entro i 5 (cinque) giorni lavorativi successivi.

Dichiarazione comune

Le parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali di cui alle lett. A), B), C), D) ed E) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale, ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

Art. 34

(Tutela della dignità personale dei lavoratori)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In attesa della normativa di riferimento, le parti riconfermano che sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto, compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisico del lavoratore. In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinano una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche in riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 34

(Tutela della dignità personale dei lavoratori)

In attesa della normativa di riferimento, che individui la definizione legale di mobbing e molestie sessuali, le parti riconfermano che sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto, compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui si sono rivolti, anche in riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire e contrastare l'insorgere di tali situazioni, le parti decidono la costituzione di

una commissione paritetica che ha il compito di elaborare i codici di condotta. La commissione si riunirà entro il 30 ottobre 2013, per concludere i lavori entro gennaio 2014.

In attesa che la commissione elabori i codici di condotta, che saranno sottoposti alle parti sociali per la loro ratifica. In caso di molestie sessuali e/o mobbing sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni Sindacali e la Direzione Aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

N.d.R.: L'accordo 4 febbraio 2015 prevede quanto segue:

Hanno sottoscritto l'allegato accordo riguardante i Codici di comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing così come previsto dal c.c.n.l. 1° aprile 2013-31 marzo 2016.

Il presente accordo diventa un allegato al c.c.n.l. stesso.

Codici di comportamento

da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing

Principi

E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o mobbing nelle definizioni sotto riportate. E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti ostili o comportamenti molesti. Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto, inoltre sia i/le lavoratori/trici, sia le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

FederlegnoArredo, FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, s'impegnano a dare un'ampia diffusione al presente Codice di comportamento all'interno delle unità produttive.

1) Definizioni

Molestie sessuali

Nelle disposizioni comunitarie si intende per molestie sessuali, "ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e/o umiliante nei suoi confronti".

In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- apprezzamenti verbali e sgradevoli ammiccamenti a carattere sessuale;
- richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- le foto pornografiche o altro materiale analogo esibito inopportuno nei luoghi di lavoro;
- i messaggi scritti, lettere, biglietti, telefonate insistenti, comunicazioni informatiche a sfondo sessuale o gli oggetti, pesantemente allusivi;
- i contatti fisici intenzionali indesiderati;
- promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazioni e privilegi in cambio di prestazioni sessuali;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto

sessuale.

Mobbing

Per mobbing si intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratrici e lavoratori da parte dei datori di lavoro o da soggetti in posizione sopraordinata, da colleghi, o da sottoposti nei confronti del superiore, che si caratterizzano come vera e propria persecuzione psicologica o di violenza morale.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e atti idonei a compromettere la salute e/o la professionalità e/o la dignità della lavoratrice o del lavoratore nell'ambito dell'ufficio, reparto, ecc. di appartenenza, o addirittura tali da escluderla/o dal contesto lavorativo di riferimento.

Gli atteggiamenti mobbizzanti sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante, così come previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana. Si tratta di atteggiamenti che incidono negativamente sia sui singoli individui, sia sui gruppi di lavoro, sia sul "clima" aziendale.

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- è reiterato e protratto nel tempo;
- è sistematico;
- è mirato a danneggiare la persona.

Le forme di persecuzione psicologica che possono costituire indice di comportamento mobbizzante sono varie, quali ad esempio quelle del seguente elenco necessariamente non esaustivo:

- attacchi alla reputazione, creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevole, segnalazioni diffamatorie;
- attribuzioni di errori altrui;
- isolare in modo esplicito il lavoratore/lavoratrice oppure boicottarlo;
- carenza di informative o informazioni volutamente errate al fine di creare problemi o mancata trasmissioni di informazioni;
- controlli e sorveglianza continui senza che il lavoratore lo sappia e con l'intento di danneggiarlo;
- minacce di trasferimenti, apertura di corrispondenza;
- ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti.

2) *Figure di riferimento*

Al fine della risoluzione delle situazione che dovessero crearsi le figure di riferimento sono:

- a) la Consigliera provinciale per le Pari Opportunità;
- b) il responsabile delle risorse umane o chi, nell'ambito aziendale, viene a ciò delegato.

3) *Procedure da adottare in caso di molestie sessuali e mobbing*

La lavoratrice/lavoratore che ritenga essere vittima di molestie sessuali o mobbing, può scegliere fra le seguenti procedure di denuncia e di eventuale composizione della conseguente situazione e/o controversia:

- procedura informale e riservata;
- il ricorso all'arbitrato;
- denuncia formale.

4) *Procedura informale*

In caso di mobbing e/o molestie sessuali sul posto di lavoro la persona vittima potrà rivolgersi alla

Consigliera provinciale per le Pari Opportunità per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso. La Consigliera comunicherà all'azienda l'avvio della procedura.

La procedura informale e riservata consiste nel tentativo di composizione della controversia mediante rapporto diretto con l'autore/autrice delle molestie sessuali o del mobbing.

La Consigliera, ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente al presunto autore/autrice che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliera deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

La Consigliera può procedere all'acquisizione di elementi utili per l'accertamento dei fatti con l'eventuale audizione di colleghi e altre eventuali persone informate dei fatti.

Successivamente la Consigliera convoca le parti effettuando un tentativo di composizione pacifica della controversia.

L'intervento della Consigliera dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi e in assoluta riservatezza, in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

5) Ricorso consensuale all'arbitrato

Le parti consensualmente, qualora non intendano giungere alla composizione pacifica prevista dall'articolo precedente o nell'ipotesi che il tentativo di composizione pacifica non vada a buon fine, possono chiedere alla Consigliera di Parità di risolvere la controversia in sede arbitrale.

6) Denuncia formale

Ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing non ritenga di far ricorso alla procedura informale, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, anche avvalendosi dell'assistenza della Consigliera o del responsabile del Personale, o a chi, nell'ambito aziendale, viene a ciò delegato, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la persona autrice di molestia o mobbing sia un/una dirigente la denuncia formale deve essere inoltrata direttamente al Consiglio d'amministrazione e/o legale rappresentante dell'impresa.

Qualora la persona autrice di molestie o mobbing, sia il/la legale rappresentante dell'impresa, la persona oggetto di molestie o mobbing potrà sporgere formale denuncia alla Consigliera di Parità.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la [legge n. 198/2006](#), qualora la Direzione aziendale, nel corso del procedimento disciplinare, al fine di stabilire un clima sereno e, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimento di trasferimento in via temporanea, tra reparti e/o uffici, o, in altre unità produttive, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

L'azienda provvede a tutelare la dipendente o il dipendente da qualsiasi forma indiretta, di ritorsione o penalizzazione e vigila sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti. La dipendente o il dipendente che consapevolmente denunci fatti inesistenti al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente.

7) Attività di prevenzione e sensibilizzazione

Nei programmi di formazione del personale delle Aziende, le parti contraenti, a livello nazionale raccomandano l'inclusione di informazioni circa gli orientamenti aziendali adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing e alle procedure da seguire qualora la molestia o il mobbing abbia luogo.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei/delle dirigenti che dovranno pertanto essere impegnati a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing nei luoghi di lavoro.

Le parti auspicano che, al livello territoriale, siano fatte assemblee informative congiunte. Nel caso ciò non fosse possibile, le OO.SS. territoriali decideranno le forme di promozione necessarie alla conoscenza e diffusione tra le lavoratrici ed i lavoratori del Codice di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing all'interno dell'azienda. Qualora venissero indette assemblee a tal fine, le ore utilizzate rientreranno in quelle già previste contrattualmente.

L'Osservatorio bilaterale previsto dal presente c.c.n.l., potrà predisporre del materiale informativo destinato ai lavoratori e le lavoratrici sul comportamento da adottare per la prevenzione e per la soluzione di molestie sessuali e di mobbing.

L'Osservatorio bilaterale nazionale, potrà inoltre proporre alle imprese programmi formativi e provvederà a promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing.

Art. 35

(ex 17)

(Minimi retributivi)

I minimi di retribuzione base sono riportati nelle tabelle allegate al presente contratto, di cui fanno parte integrante.

I minimi di retribuzione base mensile verranno successivamente modificati e fissati nei valori e alle scadenze come alle allegate tabelle.

Al personale con qualifica di quadro, all'atto del riconoscimento della qualifica sarà riconosciuta una indennità di funzione dell'importo di lire 50.000, con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto.

Art. 36

(ex 18)

(Tredicesima mensilità)

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla normale retribuzione percepita dal lavoratore stesso.

Per gli operai lavoranti a cottimo la normale retribuzione dovrà tener conto dell'incidenza dell'utile di cottimo realizzato nel mese precedente.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

I periodi di assenza per malattia o infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonché i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della tredicesima mensilità.

Art. 37

(ex 19)

(Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione sarà corrisposta normalmente ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi

costitutivi tenendo presente che per retribuzione base si intende minimo tabellare più contingenza e per normale retribuzione si intende la normale retribuzione globale di fatto.

In sede di accertamento della retribuzione imponibile ai sensi dell'[art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153](#) e successive modifiche ed integrazioni, da parte degli Enti previdenziali l'interpretazione o applicazione delle clausole dei contratti o accordi collettivi di qualunque livello non può essere difforme dalla volontà delle parti stipulanti, quale espressa in sede di contratto o di accordo stesso o di ricognizione avente carattere di interpretazione autentica per la definizione delle relative obbligazioni, modalità o tempi di adempimento.

Nel caso in cui l'azienda ne ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; in tal caso il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione stessa, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte di retribuzione non contestata, contro il rilascio, da parte dell'interessato, della quietanza per la somma ricevuta.

Con riferimento ad eventuali consuetudini aziendali, ai lavoratori che ne facciano richiesta verranno accordati acconti proporzionali.

Art. 38

(ex 20)

(Reclami sulla retribuzione)

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o documento equivalente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo dovranno essere contestati dal lavoratore entro e non oltre il terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al conguaglio delle eventuali differenze.

I reclami per gli eventuali errori concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere resi noti dal lavoratore alla Direzione dell'azienda al più presto possibile.

Art. 39

(ex 21)

(Premio di risultato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Secondo quanto stabilito dall'art. 2 "Disposizioni generali del sistema contrattuale" del presente contratto, che si intende integralmente richiamato in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi ai fini della determinazione di un premio di norma annuale che, tenendo conto della competitività aziendale, sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori concordati tra le parti, rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale nonché dei risultati di gestione, correlati all'andamento economico delle aziende.

Nella contrattazione aziendale, le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali cui sono iscritte o conferiscono mandato nei limiti dello stesso e le R.S.U. dalle OO.SS. territoriali.

L'erogazione del premio, essendo di natura variabile e non definibile a priori, deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati e avverrà in funzione dei risultati raggiunti

secondo criteri, modalità e procedure di verifica definite dalle parti.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo previdenziale, ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.

Per la natura del premio il suo importo, in virtù di quanto disposto dalla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#) non concorre a determinare il t.f.r.; inoltre è omnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge (lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzione di orario, festività, indennità di preavviso, 13^a mensilità, ecc.) ai sensi dell'art. 3 della [L. 29 luglio 1996, n. 402](#).

Le parti, agli effetti della contrattazione aziendale e dei suoi obiettivi, valuteranno, in apposito incontro preventivo che costituirà momento di ulteriore articolazione del sistema di relazioni industriali, la situazione dell'azienda, la redditività, la competitività e le sue prospettive di sviluppo. Dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l. non trova più applicazione la disciplina di cui all'art. 21 del c.c.n.l. 20 marzo 1991. Gli importi in misura fissa aziendali corrisposti rimangono consolidati e congelati nelle cifre in essere alla stessa data e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Eventuali premi variabili ovvero parti variabili dei premi stessi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto, manterranno invece le loro caratteristiche di variabilità fino all'atto dell'istituzione del premio annuale di risultato. Le parti ne potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per le aziende e senza svantaggi per i lavoratori in occasione del negoziato sul premio di risultato.

39.1. Contrattazione di secondo livello

Fermo restando la validità delle intese e delle prassi in atto negli ambiti ove sia svolta la contrattazione di secondo livello le parti, in virtù dei principi stabiliti dal presente articolo, convengono sulla definizione di linee-guida che possano incentivare una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello a contenuto economico, per la costituzione di un premio di risultato collegato ad obiettivi condivisi e conseguiti nella realizzazione di programmi volti ad un miglioramento generale e complessivo per l'incremento della competitività aziendale, dell'efficienza, della qualità, della redditività e, in generale, per lo sviluppo e la crescita economica dell'impresa, in conseguenza dei quali si possano individuare margini idonei per una redistribuzione dei risultati acquisiti nelle sedi aziendali.

Premesse metodologiche

La scelta di adottare le linee-guida della contrattazione di secondo livello è rimessa alla volontà delle parti e scopo della stessa è l'erogazione di premi variabili per i lavoratori, collegati al raggiungimento degli obiettivi condivisi, così come più sopra specificato.

L'adozione delle linee-guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo delle parti contraenti a livello aziendale.

Resta inteso che annualmente le parti in sede territoriale in occasione degli incontri previsti dall'art. 1 "Sistemi di relazioni industriali", procederanno al monitoraggio dell'attuazione della contrattazione di secondo livello verificandone l'estensione; a tal fine le Associazioni industriali forniranno i dati aggregati per quanto in loro possesso.

Le parti hanno individuato nell'Allegato A del presente c.c.n.l.:

a) un insieme di "indicatori" rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, che possano essere agevolmente utilizzati;

b) alcune esemplificazioni di metodo di calcolo che potranno essere usate dalle parti.

Vigenza degli accordi di secondo livello

Gli accordi aziendali avranno durata triennale e le parti confermano l'impegno al rispetto della non sovrapposibilità dei cicli negoziali.

39.2. Elemento di garanzia retributiva

A valere dal 1° aprile 2010 verrà erogato un elemento di garanzia retributivo pari a € 8 lordi mensili per 12 mensilità.

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il c.c.n.l., pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Gli importi suddetti sono considerati omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti in quanto le parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione.

Inoltre gli importi suddetti sono, ai sensi della [legge n. 297/1982](#) e ai sensi dell'art. 54 del presente c.c.n.l., esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

39.2 - Elemento di garanzia retributiva

A valere dal 1° aprile 2010 verrà erogato un elemento di garanzia retributivo pari a € 8 lordi mensili per 12 mensilità.

A valere dal 1° settembre 2013 l'elemento di garanzia retributivo sarà pari a 13 €.

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il c.c.n.l., pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Gli importi suddetti sono considerati omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti in quanto le parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione.

Inoltre gli importi suddetti sono, ai sensi della [legge n. 297/82](#) e ai sensi dell'art. 54 del presente c.c.n.l., esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 39

(Premio di risultato)

Secondo quanto stabilito dall'[accordo interconfederale 24 aprile 2013](#) e dall'art. 2 "Disposizioni generali del sistema contrattuale" del presente contratto e dagli accordi interconfederali, che si intende integralmente richiamato in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi ai fini della determinazione di un premio di norma annuale che, tenendo conto della competitività aziendale, sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori concordati tra le parti, rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale nonché dei risultati di gestione, correlati all'andamento economico delle aziende.

Nella contrattazione aziendale, le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali cui sono iscritte o conferiscono mandato nei limiti dello stesso e le R.S.U. dalle OO.SS. territoriali.

L'erogazione del premio, essendo di natura variabile e non definibile a priori, deriverà dal

conseguimento o meno degli obiettivi concordati e avverrà in funzione dei risultati raggiunti secondo criteri, modalità e procedure di verifica definite dalle parti.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo previdenziale ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.

Per la natura del premio il suo importo, in virtù di quanto disposto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 non concorre a determinare il t.f.r.; inoltre è omnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge (lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzione orario, festività, indennità di preavviso, 13^a mensilità ecc.) ai sensi dell'[art. 3 della L. 29 luglio 1996, n. 402](#).

Le parti, agli effetti della contrattazione aziendale e dei suoi obiettivi, valuteranno, in apposito incontro preventivo che costituirà momento di ulteriore articolazione del sistema di relazioni industriali, la situazione dell'azienda, la redditività, la competitività e le sue prospettive di sviluppo. Dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l. non trova più applicazione la disciplina di cui all'art. 21 del c.c.n.l. 20 marzo 1991. Gli importi in misura fissa aziendali corrisposti rimangono consolidati e congelati nelle cifre in essere alla stessa data e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Eventuali premi variabili ovvero parti variabili dei premi stessi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto, manterranno invece le loro caratteristiche di variabilità fino all'atto dell'istituzione del premio annuale di risultato. Le parti ne potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per le aziende e senza svantaggi per i lavoratori, ivi comprese forme di Welfare integrativo, in occasione del negoziato sul premio di risultato.

39.2. Elemento di garanzia retributiva

A valere dal 1° aprile 2010 verrà erogato un elemento di garanzia retributivo pari a € 8 lordi mensili per 12 mensilità.

A valere dal 1° settembre 2013 l'elemento di garanzia retributivo sarà pari a 13 €.

A valere dal 1° gennaio 2017 l'elemento di garanzia retributivo sarà pari a 18 €.

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti retributivi individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il c.c.n.l., pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Gli importi suddetti sono considerati omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti in quanto le parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione.

Inoltre gli importi suddetti sono, ai sensi della [legge n. 297/1982](#) e ai sensi dell'art. 54 del presente c.c.n.l., esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

In caso di C.i.g. per un periodo superiore a 20 settimane, C.i.g.s. o mobilità l'elemento di garanzia non verrà erogato.

Art. 40

(ex 22)

(Aumenti periodici di anzianità)

Tutti i lavoratori hanno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, alla maturazione, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, di un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali deindicizzati e in cifra fissa secondo i valori unitari riportati qui di seguito per ciascuna categoria:

Categorie	Importi
7 ^a	€ 13,43
6 ^a	€ 11,88
5 ^a	€ 9,81
4 ^a	€ 9,78
3 ^a	€ 8,26
2 ^a	€ 7,75
1 ^a	€ 7,23

Con decorrenza dal 1° gennaio 2009 gli aumenti periodici matureranno secondo i seguenti nuovi valori:

Categorie	Importi (euro)
AD3	14,77
AD2	14,77
AD1	13,92
AC5	13,07
AC4	11,92
AC3	10,79
AC2	10,79
AS4	10,79
AS3	10,22
AC1	9,66
AS2	9,66
AS1	9,09
AE4	9,09
AE3	8,80
AE2	8,53
AE1	7,95

Gli aumenti periodici maturati fino alla data del 31 dicembre 2008, verranno aggiornati ai nuovi valori allo scadere del 6° biennio di anzianità di servizio presso l'azienda; per i lavoratori che abbiano già maturato tale anzianità gli aumenti periodici verranno aggiornati a decorrere dal 1° gennaio 2009.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla normale retribuzione.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli importi periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata

per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per la nuova categoria ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie. La frazione di biennio al momento del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Dichiarazione a verbale

- a) La disciplina dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità come sopra definito ha trovato applicazione con il c.c.n.l. 8 settembre 1979 (e c.c.n.l. 29 ottobre 1979 per le industrie boschive e forestali). Si richiamano integralmente le norme di attuazione dagli stessi previste.
- b) Gli impiegati e gli intermedi in forza alla data di stipulazione del c.c.n.l. 8 settembre 1979 (e del c.c.n.l. 29 ottobre 1979 per le industrie boschive e forestali) mantengono in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori aumenti periodici biennali di anzianità, secondo gli importi previsti dalla presente disciplina, fino ad un massimo complessivo di 12.
- c) La soppressione della disposizione che prevede la decorrenza del periodo utile alla determinazione dell'anzianità di servizio, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, dopo il compimento del 18mo anno di età, ha effetto dal 20 marzo 1991.

Art. 41

(ex 23)

(Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in linea con la raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, n. 635 e con le disposizioni legislative in materia, in particolare le [leggi n. 903/1977](#) e [n. 125/1991](#), attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive a favore dell'occupazione femminile e della realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. A tale scopo si richiama quanto convenuto nel capitolo "Sistema delle relazioni industriali", punto 1.1, tematiche di competenza della Commissione paritetica nazionale, lett. D) - mercato del lavoro, terzo alinea. Ciò al fine di:

- 1) seguire l'evoluzione della legislazione in materia di pari opportunità anche in riferimento al programma di azione dell'Unione europea;
- 2) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile sulla base dei dati qualitativi e quantitativi disponibili anche in sede di Osservatorio nazionale;
- 3) individuare azioni positive utili a rimuovere eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità nel lavoro, promuovendo comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità.

Resta salvo e impregiudicato quanto stabilito dall'[art. 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125](#), trasmissione alle Rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità del rapporto di cui al comma 1.

Le imprese non soggette all'obbligo previsto al comma 1 del citato art. 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125, che occupino oltre 75 addetti predisporranno, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile da fornire alle R.S.U. in concomitanza con le informazioni di cui al punto 1.2, Sistema di informazioni, paragrafo livello aziendale e di gruppo.

Art. 42

(ex 24)

(Congedo matrimoniale)

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 16 giorni consecutivi di

calendario con decorrenza della normale retribuzione, dedotto quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore competente.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato come periodo di preavviso.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 43

(ex 25)

(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ferme restando le disposizioni di cui alla [legge 30 dicembre 1971, n. 1204](#), sul trattamento delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà alla lavoratrice il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione netta per il periodo di astensione obbligatoria.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo. Pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice. L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 43

(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

Ferme restando le disposizioni di cui al [D.Lgs. n. 151/2001](#), sul trattamento delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà alla lavoratrice il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione netta per il periodo di astensione obbligatoria.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo. Pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice. L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, anche ai fini della maturazione del t.f.r., esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità o alla gratifica natalizia.

Art. 44

(ex 26)

(Mense aziendali)

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, o le indennità sostitutive finora corrisposte, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

Art. 45

(ex 27)

(Diritto allo studio - Lavoratori studenti)

Fermo restando quanto previsto dall'[art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti, a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studi compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno. All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per la frequenza ai corsi di cui sopra, moltiplicando ore 10 annue x 3 e per il numero dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva. I lavoratori che contemporaneamente potranno usufruire di permessi retribuiti non dovranno superare il 3% del totale delle forze occupate; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto il regolare svolgimento dell'attività produttiva. Nelle unità produttive che occupano fino a 25 dipendenti potrà usufruire dei permessi retribuiti un solo lavoratore.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per la frequenza ai corsi di cui al 1° comma per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Unicamente nel caso di frequenza dei corsi per il recupero della scuola dell'obbligo, le ore di permesso retribuito, comprensive delle prove di esame, "pro-capite" nel triennio sono elevate a 250. Il rapporto di ore di permesso retribuito con le ore di frequenza di detti corsi è in tal caso elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta alla Direzione aziendale di norma un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 46

(ex 28)

(Formazione professionale - Fondimpresa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Con riferimento a quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di formazione

professionale e dalla legislazione vigente, le parti - anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione - riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane a qualsiasi livello.

Pertanto le parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e dal presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire, in linea di massima, a tutti i lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con Fondimpresa, il Comitato paritetico nazionale avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua.

Il C.N.P.L.A., nell'ambito dei rapporti sopra indicati, chiederà a Fondimpresa i dati relativi ai piani di formazione approvati.

E' altresì affidato al Comitato il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale al fine di informare i propri rappresentati sulle opportunità di finanziamento utilizzabili.

Al momento della istituzione del Comitato paritetico nazionale le parti stipulanti definiranno le modalità per l'attività da svolgere da parte del Comitato in materia di formazione professionale e potranno affidare la suddetta attività ad un gruppo paritetico ristretto che provvederà a relazionare, con la periodicità che verrà concordemente stabilita, il Comitato nella sua interezza.

Nota a verbale

Formazione professionale in provincia di Bolzano

Nell'ambito di appositi incontri, atti a discutere i problemi inerenti la formazione professionale, ai quali parteciperanno le strutture territoriali interessate, le parti esamineranno, considerata la particolare legislazione che regola l'istituto dell'apprendistato in provincia di Bolzano, il problema della durata del periodo di apprendistato e relative conseguenze.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 46

(ex 28)

(Formazione professionale - Fondimpresa)

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti - anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione - riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane a qualsiasi livello.

Le aziende, all'atto della partecipazione ad un bando di Fondimpresa, informeranno le R.S.U.

Pertanto le parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire, in linea di massima, a tutti i lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in

grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;

- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con Fondimpresa, il Comitato Paritetico Nazionale avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua.

L'OBL, nell'ambito dei rapporti sopra indicati, chiederà a Fondimpresa i dati relativi ai piani di formazione approvati.

È altresì affidato al Comitato il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale al fine di informare i propri rappresentati sulle opportunità di finanziamento utilizzabili.

Art. 47

(ex 29)

(Assenze)

Tutte le assenze devono essere giustificate. Per le assenze non giustificate valgono le norme disciplinari previste nel presente contratto.

Le giustificazioni devono essere presentate entro 4 ore dall'inizio dell'orario di lavoro previsto, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Il lavoratore che senza giustificato motivo sia assente per più di quattro giorni consecutivi o per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi sarà soggetto alla specifica normativa sui licenziamenti.

L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

Art. 48

(ex 30)

(Assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro)

Il lavoratore assente per malattia od infortunio non sul lavoro è tenuto, fin dal primo giorno di assenza, a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 1, reg. comune, al fine di poter essere sottoposto all'eventuale controllo fiscale: quanto sopra in qualunque giorno della settimana, anche se non lavorativo, secondo le seguenti fasce, ai sensi delle vigenti norme di legge:

- dalle ore 10.00 alle ore 12.00;

- dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Il lavoratore che, per eventuali o comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio (per visite, prestazioni o accertamenti specialistici), non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

Ogni mutamento di domicilio, anche se temporaneo, nel corso del periodo di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda.

Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente 1° comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro per i primi 10 giorni e in misura pari alla metà per i giorni successivi e in provvedimenti disciplinari di cui agli articoli relativi del presente c.c.n.l. con le relative gradualità a seconda delle ripetitività delle infrazioni

riscontrate.

Art. 49

(ex 31)

(Malattia insorta durante il periodo di ferie)

Vista la [sentenza della Corte costituzionale del 30 dicembre 1987, n. 616](#), ed in attesa che specifica norma di legge disciplini la materia, le malattie insorte durante un periodo di ferie ne interrompono il decorso, sempre che abbiano comportato il ricovero ospedaliero regolarmente certificato.

Art. 50

(ex 32)

(Permessi di entrata ed uscita)

Durante le ore di lavoro il lavoratore non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Salvo permesso della Direzione non è consentito ai lavoratori di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dal lavoratore alla Direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Art. 51

(ex 33)

(Trattenute per risarcimento danni)

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno preventivamente contestati al lavoratore.

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'azienda, mediante consultazione della R.S.U. a richiesta dell'interessato, in relazione all'entità del danno subito e sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della normale retribuzione di ogni periodo di paga.

In caso di reclamo o controversia sulla valutazione del danno, verrà seguita la procedura di cui all'art. 53 della presente Parte comune (Reclami e controversie).

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 52

(ex 34)

(Consegna e conservazione degli utensili e del materiale)

Il lavoratore dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre il lavoratore in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso o logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro gli utensili di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati al lavoratore senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisse in tutto od in parte, l'azienda tratterà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e

sulle indennità spettanti al lavoratore a qualsiasi titolo.

Qualora il dipendente lavorasse con utensili di sua proprietà l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri la cui misura verrà stabilita dalle Organizzazioni territoriali.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà del lavoratore e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 53

(ex 35)

(Reclami e controversie)

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la Rappresentanza sindacale unitaria verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Art. 54

(ex 36)

(Trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della [legge 29 maggio 1982, n. 297](#).

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del 1° comma dell'[art. 2120 del codice civile](#) e della suddetta legge è composta tassativamente da:

- minimo contrattuale;
- indennità di contingenza;
- scatti di anzianità;
- aumenti di merito ed altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo contrattuale;
- premio di produzione, ex art. 21, c.c.n.l. 23 marzo/5 giugno 1991 e precedenti;
- premi e provvigioni;
- maggiorazioni per turni avvicendati;
- tredicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendalmente;
- cottimi;
- indennità maneggio denaro;
- indennità di mensa.

Art. 55

(ex 37)

(Tutela delle categorie dello svantaggio sociale e lavoratori immigrati)

Le parti, nella condivisa opportunità di interventi di legge in favore delle categorie socialmente svantaggiate, in particolare i lavoratori immigrati, e altresì a sostegno del volontariato, impegnano le Direzioni aziendali a dedicare la loro attenzione per una efficace applicazione delle norme di tutela esistenti rendendo coerente la loro azione ed aggiornando i loro comportamenti alle disposizioni che sono introdotte per l'attuazione nell'ordinamento interno di direttive comunitarie concernenti le predette categorie.

Le parti, in particolare, impegnano le aziende a prendere in considerazione con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei disabili riconosciuti invalidi civili ai sensi di legge in funzione della capacità lavorativa degli stessi, tenendo conto anche delle risultanze degli esami

svolti a livello nazionale secondo quanto previsto al punto 1 del sistema di relazioni industriali, e nella tipologia dei contratti di inserimento.

Le parti stipulanti, preso atto che nel settore legno-arredamento si registra un progressivo aumento dei lavoratori extracomunitari, demandano alle aziende eventuali soluzioni organizzative che consentano di contemperare le esigenze familiari dei singoli con le necessità produttive delle imprese, avendo riguardo alle norme in materia di lavoratori immigrati.

Art. 56

(ex 38)

(Tutela tossicodipendenti e loro familiari)

Le aziende potranno concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta un periodo di aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di contratto e di legge, motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni documentate di tossicodipendenza.

Le aziende potranno concedere, a richiesta, ai lavoratori in condizioni di tossicodipendenza un periodo di aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di contratto e di legge, per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il SSN o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni.

Art. 57

(ex 39)

(Previdenza complementare - ARCO)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A valere dal 1° gennaio 2005, la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, E.d.r., aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale come da art. 39, Parte seconda del presente c.c.n.l.).

Con decorrenza dal 1° gennaio 2009 la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.; le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura dell'1,20%.

Con decorrenza 1° gennaio 2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura dell'1,30%.

Permessi

I componenti dell'assemblea di ARCO potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 57

(ex 39)

(Previdenza complementare - ARCO)

A valere dal 1° gennaio 2005, la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, edr, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale come da art. 39 parte seconda del presente c.c.n.l.).

Con decorrenza dal 1° gennaio 2009 la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR; le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore

vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura del 1, 20%.

Con decorrenza 1° gennaio 2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura del 1, 30 %.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1, 40%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2015 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1, 60%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2016 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1, 80%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali

Permessi

I componenti dell'assemblea di Arco potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 57

(Previdenza complementare - ARCO)

A valere dal 1° gennaio 2005, la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, E.d.r., aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale come da art. 39, Parte seconda del presente c.c.n.l.).

Con decorrenza dal 1° gennaio 2009 la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.; le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura dell'1,20%.

Con decorrenza 1° gennaio 2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura dell'1,30%.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014 le aliquote a carico delle aziende saranno dell'1,40%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2015 le aliquote a carico delle aziende saranno dell'1,60%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2016 le aliquote a carico delle aziende saranno dell'1,80%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza 1° gennaio 2017 le aliquote a carico delle aziende saranno dell'1,90%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza 1° gennaio 2018 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2019 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2,10%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali

Le aziende all'atto dell'assunzione dei lavoratori, consegneranno il materiale informativo utile all'iscrizione al fondo, predisposto dal fondo stesso.

Permessi

I componenti dell'assemblea di ARCO potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

Art. 57 bis

(Assistenza sanitaria integrativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti concordano sulla costituzione di un sistema per l'erogazione di prestazioni economiche integrative rispetto a quanto erogato dal Servizio sanitario nazionale, da attuarsi attraverso idonee forme mediante l'adesione, da parte dei lavoratori, ad un Fondo di sanità integrativa.

Per ogni lavoratore che abbia inteso esprimere la volontà di aderire al Fondo di cui sopra, l'azienda metterà a disposizione un contributo definito in € 8 mensili per 12 mensilità; il contributo a carico del lavoratore è definito in € 2 mensili per 12 mensilità.

Tale contribuzione avrà effetto dal 1° aprile 2012. Entro tale data le parti identificheranno il Fondo di cui al 1° comma, che dovrà essere in possesso dei requisiti di operatività richiesti dalla vigente normativa in materia.

Il contributo aziendale maturerà in favore di ogni lavoratore in servizio presso l'azienda con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, la cui iscrizione al Fondo, risulti documentata all'azienda a mezzo copia del relativo modulo di adesione, sottoscritto dal lavoratore interessato.

Il contributo aziendale avrà decorrenza dal mese successivo a quello nel corso del quale risulta pervenuta in azienda la documentazione attestante l'iscrizione.

Per i lavoratori neo-assunti iscritti o che si iscrivano l'erogazione del contributo aziendale avrà decorrenza dopo il termine, con esito positivo, del periodo di prova.

Nulla sarà dovuto dall'azienda ai lavoratori che, pur avendone i requisiti, non intendano manifestare la propria volontà di aderire a fondi aventi esclusivo fine assistenziale, così come nulla sarà dovuto dall'azienda, in relazione a tali lavoratori non aderenti, ai fondi ai quali abbiano aderito, dipendenti dell'azienda aventi diritto.

L'obbligo contributivo per l'azienda cesserà all'atto della conclusione del rapporto di lavoro con il lavoratore iscritto al Fondo per qualsiasi causa; in tal caso l'azienda si impegna a comunicare al Fondo la cessazione del rapporto.

Le prestazioni, le modalità e la periodicità di versamento dei contributi aziendali sono quelli previsti dallo Statuto/regolamento del Fondo così come comunicate all'azienda.

Eventuali erogazioni in materia, definite a livello di contrattazione aziendale, vengono riassorbite fino a concorrenza.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 57-bis

(Assistenza sanitaria integrativa)

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA fondo intersettoriale costituito fra Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil.

Le parti impegnano gli Organi dirigenti di Altea e di Arco a verificare, nel caso in cui il Fondo Previdenziale Arco venisse abilitato a svolgere anche la funzione di Fondo Sanitario, l'unificazione dei due Enti.

Nel frattempo le Parti impegnano gli Organi dirigenti di Altea e di Arco a integrare, nel pieno e completo rispetto nella normativa vigente, le attività, l'organizzazione e le strutture dei due Fondi per realizzare economie di scala.

A valere dal primo settembre 2013, il Fondo Altea potrà raccogliere le adesioni dei lavoratori; la modulistica necessaria dovrà essere approvata dalle parti firmatarie del presente contratto.

La contribuzione per gli iscritti al fondo Altea sarà di € 10 per 12 mensilità a carico delle aziende.

La contribuzione decorrerà dal 1° gennaio 2014.

Lo statuto e il regolamento del Fondo Altea definiranno i metodi e i criteri necessari.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 57 bis

(Assistenza sanitaria integrativa)

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA Fondo intersettoriale costituito fra FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL.

A valere dal 1° settembre 2013, il Fondo ALTEA potrà raccogliere le adesioni dei lavoratori; la modulistica necessaria dovrà essere approvata dalle parti firmatarie del presente contratto.

La contribuzione per gli iscritti al Fondo ALTEA sarà di € 10 per 12 mensilità a carico delle aziende.

La contribuzione decorrerà dal 1° gennaio 2014.

A decorrere dal 1° gennaio 2017 la contribuzione sarà pari a 13 euro per 12 mensilità.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 la contribuzione sarà pari a 15 euro per 12 mensilità.

Lo statuto e il regolamento del Fondo ALTEA definiranno i metodi e i criteri necessari.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali.

Qualora il Fondo sanitario ALTEA prevedesse la possibilità di inserire i familiari dei lavoratori iscritti al fondo medesimo, le aziende effettueranno le relative trattenute mensili sulla busta paga, previa presentazione del modulo di adesione dei familiari.

Le parti definiscono che entro tre mesi dalla firma del presente c.c.n.l., verrà costituita una Commissione paritetica che verificherà la possibilità ed in caso positivo, i tempi e modi per la pariteticità del fondo.

La Commissione inoltre, approfondirà le questioni relative all'integrazione, nel pieno e completo rispetto nella normativa vigente, delle attività, dell'organizzazione e delle strutture di ALTEA e di ARCO per realizzare economie di scala.

La Commissione dovrà presentare alle parti i risultati del proprio lavoro entro sei mesi dalla data di insediamento della stessa.

Art. 58

(ex 40)

(Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'[art. 25, comma 2, L. 23 luglio 1991, n. 223](#))

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma, art. 25, L. 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che al fine del calcolo delle percentuali di cui ai commi 1 e 6 del citato art. 25, non si tiene conto delle assunzioni di personale inquadrato nelle categorie 7^a, 6^a, 5^a, 4^a e 3^a (declaratoria 2° alinea) dell'art. 5 della regolamentazione comune del vigente c.c.n.l.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie dal comma 5 dell'art. 25, L. n. 223/1991, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 cit. anche quando vengano inquadrati nelle categorie e nelle qualifiche sopra individuate.

Le presenti disposizioni contrattuali saranno trasmesse a cura delle parti stipulanti al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per i conseguenti adempimenti ad esso richiesti.

Art. 59

(ex 41)

(Cessione, trasformazione e trasferimento di azienda)

La cessione, trasformazione o il trasferimento dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro, così come previsto dall'[art. 2112 del codice civile](#) modificato dall'[art. 47, legge n. 428/1990](#).

Art. 60

(ex 42)

(Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore)

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, le quali continueranno ad essere mantenute "ad personam".

Art. 61

(ex 43)

(Norme complementari e precedenti contratti)

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

I contratti collettivi di lavoro vigenti nel settore dell'industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle industrie boschive e forestali, compresi quelli localmente stipulati ad integrazione dei precedenti contratti nazionali di lavoro di categoria, conserveranno la loro validità limitatamente alla materia non disciplinata dal presente contratto e per la durata in ciascuno di essi prevista.

Art. 62

(ex 44)

(Disposizioni finali)

Qualora dalle Organizzazioni FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL e dalle altre Organizzazioni firmatarie siano concordate con altre Associazioni di datori di lavoro e di artigiani, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni aderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana.

Art. 63

(ex 45)

(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2010 e scadrà il 31 marzo 2013.

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale. Esso si intenderà tacitamente rinnovato per la durata di cui sopra in mancanza di disdetta da darsi con lettera raccomandata R.R. almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

E' stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende operanti nei settori Legno, Sughero, Mobile ed Arredamento e Boschivi e Forestali, valido per il periodo 1 aprile 2013/31 marzo 2016, sulla base di quanto riportato in allegato.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 63

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto ha durata triennale, decorre dal 1° aprile 2016 e scadrà il 31 marzo 2019.

Esso si riterrà automaticamente prorogato se non verrà disdetto almeno 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A.R.

Parte III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 64

(ex 1)

(Periodo di prova)

L'assunzione al lavoro dell'operaio avviene previo superamento di un periodo di prova - che deve risultare da atto scritto - della durata di quattro settimane, di effettiva prestazione lavorativa, per gli operai della categoria AE1 e di otto settimane di effettiva prestazione lavorativa per gli operai delle categorie AE2, AE3, AS1, AS2 e AS3.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

In caso di conferma in servizio l'anzianità dell'operaio decorrerà dal primo giorno di lavoro.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro o malattia, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro quindici giorni dall'inizio dell'assenza.

Art. 65

(ex 2)

(Modalità di corresponsione della retribuzione)

La normale retribuzione agli operai sarà corrisposta mensilmente in ragione delle giornate lavorate e, nell'ambito delle giornate, in ragione delle ore lavorate.

Agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro verrà corrisposta l'intera retribuzione mensile; questa sarà ugualmente corrisposta in caso di assenza per festività, ferie, congedo matrimoniale, permessi retribuiti e per altre assenze che, comunque, comportino il diritto alla retribuzione.

Pertanto, con la retribuzione mensile si intende compensato il lavoro fino a 40 ore settimanali,

nonché le festività, le ferie, i permessi retribuiti, con l'esclusione soltanto delle festività cadenti di domenica o nel giorno di riposo compensativo per quei lavoratori che prestano la loro opera di domenica.

Agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un orario inferiore alle 40 ore settimanali, per cause diverse da quelle sopra indicate, verrà detratta una quota pari ad un 174esimo della retribuzione mensile per ciascuna delle ore non lavorate.

Art. 66

(ex 3)

(Recuperi)

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro non compiute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e venga effettuato in un periodo massimo di 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui si è verificata l'interruzione.

Art. 67

(ex 4)

(Sospensioni di breve durata ed interruzioni di lavoro)

Ove nella giornata si verificano per cause di forza maggiore, interruzioni di lavoro di qualsiasi entità, qualora la Direzione dell'azienda trattenga l'operaio a disposizione nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di lavoro.

In caso di sospensione di lavoro superiore a 15 giorni, l'operaio potrà richiedere la risoluzione del suo rapporto di lavoro con diritto alle eventuali indennità spettanti in caso di licenziamento, compresa quella relativa al preavviso.

Art. 68

(ex 5)

(Modifica di mansioni)

L'operaio, fermo restando l'[art. 13 della legge n. 300/1970](#), può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti la sua categoria purché ciò non comporti una diminuzione di retribuzione.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore, dovrà essere corrisposta la retribuzione della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 40 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente con diritto alla conservazione del posto, nel qual caso il trattamento di cui al 2° comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Il passaggio a categoria superiore non esclude lo svolgimento di mansioni svolte nel precedente inquadramento.

Art. 69

(ex 6)

(Lavoro a cottimo)

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 6,50% del minimo di paga base tabellare della categoria di appartenenza. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile medio di

cottimo non inferiore al suddetto 6,50%.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Agli operai interessati dovrà essere comunicato per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, l'indicazione del lavoro da eseguire e il compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente.

Quando gli operai lavorino con tariffe già assestate il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa. Qualora siano intervenute modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, le tariffe di cottimo saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinato. Le variazioni delle tariffe dovranno in tal caso avvenire entro un periodo pari a quello previsto per l'assegnazione.

A richiesta dell'operaio l'azienda metterà a disposizione dell'operaio stesso gli elementi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe. La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo potrà avere durata fino a 4 mesi e sarà concordato fra le parti interessate.

Si intende per periodo di assestamento, il tempo durante il quale la tariffa abbia avuto effettiva applicazione; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento. L'accordo tra le parti per la durata dell'assestamento può anche essere tacito.

L'operaio cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, l'operaio avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, la R.S.U. potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione.

Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto seguito, o sia sorta controversia individuale o plurima, non risolta direttamente tra le parti in sede di esperimento facoltativo di conciliazione, tutte tali controversie, come ad esempio quelle relative:

- a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;
- b) all'assestamento delle tariffe anche in caso di variazione nelle condizioni di esecuzione del lavoro;
- c) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;
- d) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia;

saranno esaminate in prima istanza nell'ambito aziendale tra la Direzione e la R.S.U., anche sulla

base degli elementi di computo del guadagno di cottimo che la Direzione avrà messo a disposizione dell'operaio o della R.S.U.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile dalla data di instaurazione della controversia.

Nel caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata in seconda istanza dalle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Nota a verbale

Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei confronti delle industrie boschive e forestali per le quali si fa riferimento all'art. 3 della relativa regolamentazione contrattuale.

Art. 70

(ex 7)

(Regolamento del lavoro a domicilio)

Definizione del lavoratore a domicilio

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie e dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ed a miglioramento di quanto stabilito dall'[art. 2094 del codice civile](#), ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consista nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

Libretto personale di controllo

Il lavorante a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla [legge 10 gennaio 1935, n. 112](#), deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la

circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

Responsabilità del lavorante a domicilio

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

Retribuzione

a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza e indennità accessorie.

Indennità di contingenza e indennità accessorie dovranno essere tradotte in quote orarie sulla base di otto ore giornaliere.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste. L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) Su richiesta di una delle parti contraenti, potrà essere predisposto un incontro a livello territoriale, tra le rispettive Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, al fine di verificare la corretta applicazione della normativa di cui sopra.

Maggiorazione della retribuzione

a) Ad ogni periodo di paga, oppure di coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali, e delle festività nazionali ed infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

b) Con le stesse modalità sarà corrisposta, al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, un'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

Chiarimento a verbale

Le maggiorazioni di cui al presente paragrafo saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

Procedura di informazione

La R.S.U., può richiedere alla Direzione aziendale un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione. Per l'effettuazione di tale esame, le R.S.U. potranno farsi assistere da un lavoratore scelto tra quelli che esplicano la loro opera esclusivamente e continuativamente per l'azienda interessata.

Norme generali

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge.

Art. 71

(ex 8)

(Trasferimenti)

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento ad un altro della stessa azienda, situato in diversa località, e sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, sarà corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda delle spese di trasporto per sé e per i familiari viventi a carico che con lui effettivamente si trasferiscono, nonché delle masserizie.

Limitatamente per l'operaio, l'azienda in più di tali spese riconoscerà una speciale indennità di trasferimento nella misura corrispondente a 17/30 di retribuzione base (minimo tabellare e contingenza) se celibe e 34/30 di retribuzione base se con familiari viventi a carico.

L'operaio ha inoltre diritto al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

Art. 72

(ex 9)

(Trasferte)

All'operaio in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) il rimborso delle spese per vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'operaio ad incontrare tali spese, sulla base di relativa nota documentata, salvo accordo forfettario che intervenga tra l'azienda ed il dipendente.

L'azienda, nel caso in cui non abbia già provveduto a farsi carico delle spese, anticiperà al lavoratore una somma congrua per il sostenimento delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, salvo conguaglio con le spese effettivamente sostenute e documentate, al rientro dalla trasferta;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera.

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso in cui l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'operaio venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, la indennità di cui alla lett. d) dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%.

L'indennità di cui alla lett. d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro,

è omnicomprensiva di tutti gli istituti di legge e di contratto e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Tenuto conto della varietà delle situazioni in atto, quanto sopra assorbirà sino a concorrenza quanto già previsto aziendalmente, per gli operai trasferisti, da trattamenti in essere.

La presente normativa va in vigore dal 1° giugno 2008.

Nota a verbale

Tenuto conto delle varietà delle situazioni in atto, particolari accordi sulla materia potranno intervenire in sede locale o aziendale.

Art. 73

(ex 10)

(Lavori nocivi e pericolosi)

Agli effetti del presente articolo sono considerati pericolosi i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili nonché la posa in opera degli infissi che si svolge ad un'altezza non inferiore ai 4,50 metri da terra o dal pavimento.

Sono considerati nocivi i lavori di verniciatura alla nitrocellulosa col sistema a spruzzo, di verniciatura o lucidatura con sistema a spruzzo con poliesteri, di produzione di agglomerati con catrame, di trattazione del legno a base di sostanze tossiche, e sempreché, nonostante i mezzi di protezione adottati dalla ditta, possano derivare ai lavoratori intossicazioni o lesioni pregiudizievoli. Ai lavoratori comandati a svolgere tali lavori e, limitatamente alle ore di effettiva prestazione nei lavori medesimi, verrà corrisposta una indennità speciale del 10% sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza) con facoltà alle aziende di assorbire fino a concorrenza quanto eventualmente già concesso allo stesso titolo.

Agli operai costretti a lavorare in locali a temperatura superiore ai 40 gradi e nei tre mesi estivi a temperatura superiore ai 50 gradi, sarà corrisposta l'indennità speciale di cui al comma precedente.

Nota a verbale

In relazione a quanto stabilito nell'art. 9 della Parte prima sull'ambiente di lavoro, le parti convengono che, una volta rimossi i fattori di rischio e/o nocività di cui al presente articolo, a livello aziendale tra Direzione e Rappresentanze sindacali unitarie, si concorderà la definizione degli importi corrisposti a titolo di indennità per lavori nocivi e pericolosi, anche con riguardo al tempo di godimento.

Art. 74

(ex 11)

(Chiamata, richiamo alle armi e servizio civile)

In caso di chiamata alle armi dell'operaio per adempimento degli obblighi di leva o servizio civile ai sensi della [legge n. 772 del 15 dicembre 1972](#), si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti, e l'operaio stesso ha diritto alla conservazione del posto.

L'operaio è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare/civile; in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle norme di cui alla [legge 3 maggio 1955, n. 370](#), e successive modifiche.

Nota a verbale

Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori assunti a tempo determinato nelle industrie boschive e forestali.

Art. 75

(ex 12)

(Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale)

A) Denuncia

Ogni infortunio sul lavoro, anche se di natura leggera e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, il quale provvederà affinché sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Quando l'infortunio accade all'operaio in lavoro fuori dallo stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

B) Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme:

- a partire dal giorno seguente l'infortunio e per un massimo di 12 mesi, una integrazione dell'indennità, percepita in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, e comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia professionale o infortunio da parte dell'Istituto assicuratore, nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

- denuncia dell'infortunio sul lavoro e della malattia professionale nel termine e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia;

- in caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare il certificato di ricovero rilasciato dall'Amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali dell'integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.

L'azienda corrisponderà, alla scadenza dei singoli periodi di paga, l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL.

Ciò a condizione che dette anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito dall'Istituto medesimo il loro sollecito rimborso, in ogni caso non oltre 60 giorni dalla chiusura della pratica, tramite accordi con le aziende interessate.

C) Conservazione del posto

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica accertata da certificato rilasciato dall'INAIL.

In caso di malattia professionale, il posto sarà conservato all'operaio non in prova per il periodo per il quale lo stesso percepisce dall'INAIL l'indennità temporanea.

Nel caso di superamento di detto termine massimo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro, o su richiesta dell'operaio, con le stesse indennità previste in caso di licenziamento.

L'operaio infortunato che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nota a verbale

Le disposizioni di cui ai punti B) e C) del presente articolo non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nelle industrie boschive e forestali.

Art. 76

(ex 13)

(Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Denuncia

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro 4 ore dall'inizio dell'assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà fare seguito, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro dell'operaio in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

B) Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno ai lavoratori non in prova assenti per malattia od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico:

- dal primo al terzo giorno: il 50% della normale retribuzione per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene;

- dal quarto al centottantesimo giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto assicuratore fino al 100% della normale retribuzione.

Per le malattie di durata superiore a 14 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza), coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° gennaio 1993, per le malattie di durata superiore a 11 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° gennaio 1996 per le malattie di durata superiore a 9 giorni, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° agosto 2004 per i lavoratori che nel precedente anno solare siano stati assenti per un numero massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'Ente assicuratore, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione per il periodo di malattia eccedente il centottantesimo giorno compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

In caso di modifica del trattamento erogato dall'Ente assicuratore, le percentuali di cui sopra saranno conseguentemente adeguate in modo da non superare complessivamente il trattamento

sopra previsto.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, o comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi Istituti assicuratori, nonché alla presentazione dei seguenti documenti di competenza del medico curante:

- certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura dell'incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli degli Istituti stessi e contenente le seguenti indicazioni:

- 1) la data del rilascio;
- 2) la prognosi;
- 3) la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, anche in caso di Tbc.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, non è comprensivo delle quote afferenti la 13^a mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

C) Conservazione del posto

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, in periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

Analogamente nel caso in cui la malattia o l'infortunio non sul lavoro perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennità come in caso di licenziamento.

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per Tbc.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.

Il trattamento economico predetto non è cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 76

(ex 13)

(Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro)

A) Denuncia

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro 4 ore dall'inizio dell'assenza salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Entro il giorno lavorativo successivo all'inizio della malattia, il lavoratore dovrà comunicare via telefax, email o sms il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro dell'operaio in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

B) Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno ai lavoratori non in prova assenti per malattia od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico:

- dal primo al terzo giorno: il 50% della normale retribuzione per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene;

- dal quarto al centottantesimo giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della normale retribuzione.

Per le malattie di durata superiore a 14 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza), coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° gennaio 1993, per le malattie di durata superiore a 11 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° gennaio 1996 per le malattie di durata superiore a 9 giorni, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° agosto 2004 per i lavoratori che nel precedente anno solare siano stati assenti per un numero massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione per il periodo di malattia eccedente il centottantesimo giorno compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

In caso di modifica del trattamento erogato dall'ente assicuratore, le percentuali di cui sopra saranno

conseguentemente adeguate in modo da non superare complessivamente il trattamento sopra previsto.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, o comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicuratori, nonché alla presentazione dei seguenti documenti di competenza del medico curante:

- certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura dell'incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli degli Istituti stessi e contenente le seguenti indicazioni:

1) la data del rilascio;

2) la prognosi;

3) la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, anche in caso di TBC.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, non è comprensivo delle quote afferenti la 13ma mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

C) Conservazione del posto

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, in periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

Analogamente nel caso in cui la malattia o l'infortunio non sul lavoro perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennità come in caso di licenziamento.

In caso di patologie gravi accertate (tumoriali e leucemiche) che comportino terapie salvavita, periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale, il lavoratore avrà diritto ad una aspettativa, senza oneri né diretti né indiretti per l'azienda, per un periodo massimo di 365 giorni di calendario. L'aspettativa dovrà essere richiesta, per iscritto, dal lavoratore con almeno tre mesi di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto.

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica

anche in caso di assenza per TBC.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.

Il trattamento economico predetto non è cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art. 76

(Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro)

(anche 95 e 111)

A) Denuncia

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro 4 ore dall'inizio dell'assenza salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Entro il giorno lavorativo successivo all'inizio della malattia, il lavoratore dovrà comunicare via telefax, email o sms il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro dell'operaio in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

B) Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno ai lavoratori non in prova assenti per malattia od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico:

- dal primo al terzo giorno: il 50% della normale retribuzione per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene;

- dal quarto al centottantesimo giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della normale retribuzione.

Per le malattie di durata superiore a 14 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza), coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° gennaio 1993, per le malattie di durata superiore a 11 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° gennaio 1996 per le malattie di durata superiore a 9 giorni, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° agosto 2004 per i lavoratori che nel precedente anno solare siano stati assenti per un numero massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio

appartiene.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione per il periodo di malattia eccedente il centottantesimo giorno compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

In caso di modifica del trattamento erogato dall'ente assicuratore, le percentuali di cui sopra saranno conseguentemente adeguate in modo da non superare complessivamente il trattamento sopra previsto.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, o comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicuratori.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, anche in caso di Tbc.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, non è comprensivo delle quote afferenti la 13^a mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

C) Conservazione del posto

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, in periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

Analogamente nel caso in cui la malattia o l'infortunio non sul lavoro perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennità come in caso di licenziamento.

In caso di patologie gravi accertate (tumoriali, leucemiche, e da deficienza immunitaria conclamata e trapiantati di organi primari) che comportino terapie salvavita, periodicamente documentate da specialisti del Servizio sanitario nazionale, il lavoratore avrà diritto ad una aspettativa, senza oneri né diretti né indiretti per l'azienda, per un periodo massimo di 365 giorni di calendario. L'aspettativa dovrà essere richiesta, per iscritto, dal lavoratore con almeno tre mesi di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto.

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica

anche in caso di assenza per Tbc.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.

Il trattamento economico predetto non è cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Art. 77

(ex 14)

(Disciplina aziendale)

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dalla Organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione.

Art. 78

(ex 15)

(Divieti)

Durante l'orario di lavoro e negli ambienti di lavoro sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcoliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio con orario pieno di prestare l'opera propria presso aziende diverse da quella in cui regolarmente è assunto, salvo il caso di sospensione di lavoro senza trattamento economico.

E' proibito all'operaio di eseguire nell'interno dello stabilimento lavori per proprio conto o per conto terzi. L'operaio che commette tale mancanza, incorre nell'applicazione del relativo provvedimento disciplinare ed è tenuto a risarcire il danno arrecato all'azienda.

Art. 79

(ex 16)

(Provvedimenti disciplinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ferma rimanendo l'applicabilità della procedura di cui all'[art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), nei casi dalla medesima previsti, qualsiasi infrazione dell'operaio alle norme del presente contratto potrà essere sanzionata, a seconda della gravità della mancanza:

- a) con il rimprovero verbale;
- b) con il rimprovero scritto;
- c) con la multa fino all'importo di tre quote orarie della retribuzione base;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) con il licenziamento.

Le parti convengono che nei confronti del lavoratore assente ingiustificato per un periodo superiore ai quattro giorni lavorativi consecutivi, l'azienda avvierà la procedura di contestazione a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di mancato ricevimento e restituzione della stessa, dopo il periodo di giacenza postale e comunque trascorsi almeno 30 giorni di calendario dall'invio della raccomandata r.r., il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art.

(Provvedimenti disciplinari)

(sostituisce 79, 98 e 115)

Ferma rimanendo l'applicabilità della procedura di cui all'[art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300](#) e dalla [legge 28 giugno 2012, n. 92](#), come modificata dal [D.L. n. 83/2012](#) nei casi previsti dalle medesime, le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

In caso di licenziamento di cui al punto f) (senza preavviso) l'azienda potrà disporre una sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un massimo di 6 giorni. L'azienda comunicherà al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento verrà applicato, esso avrà effetto dal momento dall'inizio della suddetta sospensione.

Tutte le sanzioni dovranno essere comunicate al lavoratore tramite raccomandata r. r., raccomandata a mano o posta elettronica certificata.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

Il licenziamento, ai sensi dei punti e) e f), è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità penali e/o amministrativa nelle quali sia incorso il lavoratore.

Le parti convengono che nei confronti del lavoratore assente ingiustificato per un periodo superiore ai quattro giorni lavorativi consecutivi, l'azienda avvierà la procedura di contestazione a mezzo Raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di mancato ricevimento della raccomandata e restituzione della stessa, dopo il periodo di

giacenza postale, il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

Art. 80

(ex 17)

(Multe e sospensioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione, di cui alle lett. c) e d) dell'articolo precedente, all'operaio che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro come previsto nell'art. 28 (Assenze) della Parte comune del presente c.c.n.l. o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) alterchi con i compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno, o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale puntuale andamento del lavoro.

La multa verrà applicata per le mancanze di minore rilievo; la sospensione per quelle di maggiore rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimenti di danno è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto nazionale previdenza sociale.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 80

(ex 17)

(Multe e sospensioni)

(anche 98-bis e 115-bis)

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere c) e d) dell'articolo precedente, al lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo commetta le seguenti infrazioni:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro come previsto nell'art. 28 (assenze) della parte comune del presente c.c.n.l. o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

- d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) alterchi con i compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno, o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale puntuale andamento del lavoro;
- l) violazione della normativa sull'assegnazione di strumenti aziendali informatici, telefonici aziendali e di trasporto.

La multa verrà applicata per le mancanze di minore rilievo; la sospensione per quelle di maggiore rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimenti di danno è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Previdenza Sociale.

Art. 81

(ex 18)

(Licenziamento per mancanze)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Fermo restando l'ambito di applicazione delle procedure previste dalla legge, il licenziamento - con immediata sospensione cautelare del rapporto di lavoro - può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, all'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità e senza impiego o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- d) litigio o rissa nello stabilimento;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 17 (Mulle o sospensioni) della

presente regolamentazione per gli operai quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 17;

i) furto nello stabilimento, trafugamento di schizzi o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento;

l) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

m) fumare nell'ambito dello stabilimento in quei luoghi dove tale divieto è espressamente stabilito o comunque dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o dei materiali.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 81

(ex 18)

(Licenziamento per mancanze)

(anche 98-bis e 115-bis)

Fermo restando l'ambito di applicazione delle procedure previste dalla legge, il licenziamento - con immediata sospensione cautelare del rapporto di lavoro - può essere inflitto a titolo esemplificativo e non esaustivo commetta le seguenti infrazioni, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ma non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento per giusta causa e quindi con la perdita dell'indennità di preavviso, le seguenti infrazioni:

a) insubordinazione ai superiori;

b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di e senza impiego o con l'impiego di materiale dell'azienda;

d) litigio seguito da vie di fatto o rissa all'interno del perimetro aziendale;

e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;

g) furto nell'azienda, trafugamento di schizzi, progetti dei prodotti o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento;

h) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

i) fumare all'interno del perimetro aziendale nelle aree in cui è vietato.

In via esemplificativa ma non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento per giustificato motivo soggettivo e quindi con preavviso, le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;

b) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 80 ex 17 (multe o sospensioni) della presente regolamentazione quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 80 ex 17;

c) per disattenzione procuri guasti gravi o sperpero grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro.

Art. 82

(ex 19)

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 18 (Licenziamento per mancanze) della presente regolamentazione per gli operai o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con i seguenti preavvisi:

Categorie	Periodo di preavviso
AE1	7 gg di calendario
AE2 - AE3	14 gg di calendario
AS1 - AS2 - AS3	21 gg di calendario

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Fermo restando quanto previsto dal [D.M. 21 gennaio 2008](#) in materia di "dimissioni" del lavoratore e dalla circolare n. 16/segr/0001692, nel caso in cui il lavoratore manifesti la volontà di dimettersi in modo informale o comunque non conforme alle norme sopra richiamate, e non risponda ad una richiesta formale, a riprendere la propria attività o a formalizzare le dimissioni, inviata a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento da parte dell'azienda restituita dopo il periodo di giacenza postale e comunque trascorsi almeno 30 giorni di calendario dall'invio della raccomandata r.r., le parti convengono di qualificare tale comportamento come fatto concludente dal quale debba presumersi la volontà da parte del lavoratore di dimettersi.

Nota a verbale

Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nelle industrie boschive e forestali.

Art. 83

(ex 20)

(Trattamento di fine rapporto)

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda, ai sensi della [legge 29 maggio 1982, n. 297](#), corrisponderà il trattamento di fine rapporto secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi specificati nell'art. 34 -Parte comune - corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base dei 30esimi indicati nella seguente tabella:

1) per l'anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1984 nella misura di:

a) 19/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei primi 10 anni compiuti;

- b) 26/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto;
- 2) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1985 nella misura di:
- a) 22/30 per ciascuno dei primi 10 anni di anzianità;
- b) 28/30 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto;
- 3) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1986 nella misura di:
- a) 25/30 per ciascuno dei primi 10 anni di anzianità;
- b) 29/30 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto;
- 4) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1987 nella misura di:
- a) 27/30 per ciascuno dei primi 10 anni di anzianità;
- b) 30/30 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto;
- 5) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1988 nella misura di 30/30 per ciascun anno di anzianità.

Ai fini dell'individuazione dello scaglione da considerare si terrà conto dell'anzianità complessivamente maturata presso l'azienda.

Ai fini dell'indennità di anzianità contabilizzata ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, si è tenuto conto degli scaglioni previsti dal c.c.n.l. 8 settembre 1979 (dal c.c.n.l. 29 ottobre 1979 per le industrie boschive e forestali).

Parte IV

REGOLAMENTAZIONE PER GLI INTERMEDI

Art. 84

(ex 1)

(Periodo di prova)

L'assunzione può avvenire prevedendo un periodo di prova, che deve risultare da atto scritto, di effettiva prestazione non superiore a 2 mesi.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva, e col pagamento della retribuzione per il periodo di servizio effettivamente prestato. In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta durante il periodo di prova, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 25 giorni successivi all'inizio della malattia o dell'infortunio.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Art. 85

(ex 2)

(Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di intermedio)

In caso di passaggio alla qualifica di intermedio nella stessa azienda, l'anzianità di servizio, maturata come operaio, agli effetti del preavviso, verrà computata per il 50%.

Art. 86

(ex 3)

(Modifica di mansioni)

In relazione alle esigenze aziendali, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda. Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni della categoria superiore, il lavoratore passerà senz'altro a tutti gli effetti a detta categoria.

Agli effetti di tale passaggio, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 12 mesi.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, non dà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore comunque destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore a quella di appartenenza, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione base (minimo tabellare più contingenza) della sua categoria e quella della categoria superiore.

Art. 87

(ex 4)

(Sospensioni di lavoro)

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio - nei limiti previsti dai rispettivi articoli - non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 88

(ex 5)

(Trattamento in caso di sospensione e riduzione dell'orario)

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario previsto dal presente contratto, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione del lavoratore non subirà riduzioni, salvo deduzioni di quanto erogato al medesimo titolo dagli Istituti previdenziali e assicurativi.

In caso di ricorso alla Cassa integrazione guadagni - ordinaria o straordinaria - al lavoratore competerà il previsto trattamento indennitario a carico dell'INPS.

Art. 89

(ex 6)

(Recuperi)

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro non compiute a causa di forza maggiore o per interruzione di lavoro concordate fra le parti interessate, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e venga effettuato in un periodo massimo di 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui si è verificata l'interruzione.

Art. 90

(ex 7)

(Lavori nocivi e pericolosi)

Ai lavoratori che svolgono lavori di particolare disagio, nocivi o pericolosi, verrà corrisposta una maggiorazione della retribuzione, per le ore di effettivo lavoro prestato, pari all'8% della retribuzione base (minimo tabellare più indennità di contingenza).

Nota a verbale

In relazione a quanto stabilito nell'articolo della regolamentazione comune sull'ambiente di lavoro, le parti convengono che, una volta rimossi i fattori di rischio e/o nocività di cui al presente articolo, a livello aziendale tra Direzione e Rappresentanza sindacale aziendale o Consiglio di fabbrica, si concorderà la definizione degli importi corrisposti a titolo di indennità per lavori nocivi e pericolosi, anche con riguardo al tempo di godimento.

Art. 91

(ex 8)

(Trasferimenti)

Al lavoratore che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta o sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sé e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di normale retribuzione; se senza congiunti a carico una somma pari a mezza mensilità di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento il lavoratore, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

Al lavoratore che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 92

(ex 9)

(Trasferte)

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

- a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera.

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lett. d) dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente del lavoratore, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lett. d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e

non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Nota a verbale

Tenuto conto delle varietà delle situazioni in atto, particolari accordi sulla materia potranno intervenire in sede locale o aziendale.

Art. 93

(ex 10)

(Servizio militare)

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al [D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303](#), alla legge [n. 772 del 15 dicembre 1972](#) e successive modifiche.

Al lavoratore ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui all'[art. 3](#) del citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuta l'anzianità relativa al periodo di tempo trascorso sotto le armi.

In caso di richiamo alle armi si fa riferimento alla [legge 3 maggio 1955, n. 370](#) e successive modifiche. Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto di riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Art. 94

(ex 11)

(Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale)

Agli intermedi soggetti all'Assicurazione obbligatoria INAIL, vengono estese le disposizioni previste, sia per la conservazione del posto sia per il trattamento economico, dalla vigente normativa contrattuale per gli operai, di cui all'art. 12 della relativa regolamentazione.

Art. 95

(ex 12)

(Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro il lavoratore deve avvertire l'azienda entro 4 ore dall'inizio dell'orario di lavoro previsto e inviare all'azienda stessa, entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore in conformità alle disposizioni della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), e dell'art. 47 - Parte comune - del presente c.c.n.l.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia o ad infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, in un periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Il lavoratore ha diritto all'intera normale retribuzione per i primi sei mesi e alla metà della normale retribuzione per i mesi successivi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto e del trattamento economico sopra previsti.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di

licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia, valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per Tbc.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, anche in caso di Tbc.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.

Il trattamento economico predetto non è cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Art. 96

(ex 13)

(Elementi e computo della retribuzione)

La retribuzione del lavoratore è costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennità di contingenza;
- c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;
- d) tredicesima mensilità.

Il lavoratore può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con partecipazioni agli utili nonché con premi di risultato ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente al lavoratore non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti a), b) e c) del 1° comma del presente articolo. Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti commi del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti al lavoratore nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti a), b) e c) del 1° comma del presente articolo.

Per determinare la quota oraria della retribuzione mensile di cui ai punti a), b) e c) si divide la retribuzione stessa per 174 (centosettantaquattro).

Art. 97

(ex 14)

(Doveri del lavoratore)

Il lavoratore deve tenere contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attività professionale del suo lavoratore, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e nell'[art. 2125 del codice civile](#);

4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 98

(ex 15)

(Provvedimenti disciplinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ferma rimanendo l'applicabilità della procedura di cui all'[art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), nei casi dalla medesima previsti, le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lett. d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lett. e) incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. f).

Nel provvedimento di cui alla lett. f) incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Le parti convengono che nei confronti del lavoratore assente ingiustificato per un periodo superiore ai quattro giorni lavorativi consecutivi, l'azienda avvierà la procedura di contestazione a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di mancato ricevimento e restituzione della stessa, dopo il periodo di giacenza postale, il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art.

(Provvedimenti disciplinari)

(sostituisce 79, 98 e 115)

Ferma rimanendo l'applicabilità della procedura di cui all'[art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300](#) e dalla [legge 28 giugno 2012, n. 92](#), come modificata dal [D.L. n. 83/2012](#) nei casi previsti dalle medesime, le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

In caso di licenziamento di cui al punto f (senza preavviso) l'azienda potrà disporre una sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un massimo di 6 giorni. L'azienda comunicherà al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento verrà applicato, esso avrà effetto dal momento dall'inizio della suddetta sospensione.

Tutte le sanzioni dovranno essere comunicate al lavoratore tramite raccomandata r. r., raccomandata a mano o posta elettronica certificata.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

Il licenziamento, ai sensi dei punti e) e f), è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità penali e/o amministrativa nelle quali sia incorso il lavoratore.

Le parti convengono che nei confronti del lavoratore assente ingiustificato per un periodo superiore ai quattro giorni lavorativi consecutivi, l'azienda avvierà la procedura di contestazione a mezzo

Raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di mancato ricevimento della raccomandata e restituzione della stessa, dopo il periodo di giacenza postale, il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 81

(ex 18)

(Licenziamento per mancanze)

(anche 98-bis e 115-bis)

Fermo restando l'ambito di applicazione delle procedure previste dalla legge, il licenziamento - con immediata sospensione cautelare del rapporto di lavoro - può essere inflitto a titolo esemplificativo e non esaustivo commetta le seguenti infrazioni, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ma non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento per giusta causa e quindi con la perdita dell'indennità di preavviso, le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di e senza impiego o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- d) litigio seguito da vie di fatto o rissa all'interno del perimetro aziendale;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- g) furto nell'azienda, trafugamento di schizzi, progetti dei prodotti o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento;
- h) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- i) fumare all'interno del perimetro aziendale nelle aree in cui è vietato.

In via esemplificativa ma non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento per giustificato motivo soggettivo e quindi con preavviso, le seguenti infrazioni:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;
- b) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 80 ex 17 (multe o sospensioni) della presente regolamentazione quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 80 ex 17;
- c) per disattenzione procuri guasti gravi o sperpero grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro.

Art. 99

(ex 16)

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore:

Anni di servizio	Categoria AC2	Categoria AC1
Fino a 2 anni compiuti	1 mese	1 mese
Oltre i 2 e fino a 5 anni compiuti	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre i 5 e fino a 15 anni compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 15 anni compiuti	2 mesi e 1/2	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni, saranno normalmente comunicate per iscritto.

Fermo restando quanto previsto dal [D.M. 21 gennaio 2008](#) in materia di "dimissioni" del lavoratore e dalla circolare n. 16/segr/0001692, nel caso in cui il lavoratore manifesti la volontà di dimettersi in modo informale o comunque non conforme alle norme sopra richiamate, e non risponda ad una richiesta formale, a riprendere la propria attività o a formalizzare le dimissioni, inviata a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento da parte dell'azienda restituita dopo il periodo di giacenza postale e comunque trascorsi almeno 30 giorni di calendario dall'invio della raccomandata r.r., le parti convengono di qualificare tale comportamento come fatto concludente dal quale debba presumersi la volontà da parte del lavoratore di dimettersi.

Art. 100

(ex 17)

(Trattamento di fine rapporto)

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda, ai sensi della [legge 29 maggio 1982, n. 297](#), corrisponderà il trattamento di fine rapporto secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi specificati nell'art. 34 - Parte comune - corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base di 30/30esimi.

Ai fini dell'indennità di anzianità contabilizzata ai sensi della legge n. 297 del 29 maggio 1982, si è tenuto conto degli scaglioni previsti dal c.c.n.l. 8 settembre 1979 (dal c.c.n.l. 29 ottobre 1979 per le industrie boschive e forestali).

Parte V

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

Art. 101

(ex 1)

(Periodo di prova)

L'assunzione può avvenire previo superamento di un periodo di prova di effettiva prestazione lavorativa non superiore a 6 mesi per i quadri e gli impiegati di 7^a e 6^a categoria e a 3 mesi per

quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 della Parte comune del presente c.c.n.l. e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso del quadro e dell'impiegato di 7^a e 6^a categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 5^a, 4^a e 3^a categoria.

In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 102

(ex 2)

(Modifica di mansioni)

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni della categoria superiore, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti di tale passaggio, il disimpegno delle mansioni della categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alle categorie 7^a e 6^a e di 8 mesi per il passaggio alle altre categorie. L'esplicazione delle mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente con diritto alla conservazione del posto, non dà luogo al passaggio di categoria salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore a quella di appartenenza, deve essere corrisposto un compenso d'importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione base (minimo tabellare più contingenza) della sua categoria e quella della categoria superiore.

Art. 103

(ex 3)

(Passaggio dalla qualifica di operaio e di intermedio a quella di impiegato)

In caso di passaggio dell'operaio e dell'intermedio alla qualifica impiegatizia nella stessa azienda,

l'anzianità di servizio maturata come operaio sarà computata, agli effetti del preavviso, per il 50%.

Art. 104

(ex 4)

(Sospensioni di lavoro)

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio - nei limiti previsti dai rispettivi articoli - non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 105

(ex 5)

(Trattamento in caso di sospensione e riduzione dell'orario di lavoro)

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario previsto dal presente contratto, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione del lavoratore non subirà riduzioni, salvo deduzione di quanto erogato al medesimo titolo dagli Istituti previdenziali e assicurativi.

In caso di ricorso alla Cassa integrazione guadagni - ordinaria o straordinaria - al lavoratore competerà il previsto trattamento indennitario a carico dell'INPS.

Art. 106

(ex 6)

(Trasferimenti)

All'impiegato che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta o sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sé e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di normale retribuzione, se senza congiunti a carico una somma pari a mezza mensilità di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 107

(ex 7)

(Trasferte)

All'impiegato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

- a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera.

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, la indennità di cui alla lett. d) dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%.

L'indennità di cui alla lett. d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Nota a verbale

Tenuto conto della varietà delle situazioni in atto particolari accordi sulla materia potranno intervenire in sede locale o aziendale.

Art. 108

(ex 8)

(Alloggio)

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 109

(ex 9)

(Servizio militare)

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi, risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentegli a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempire agli obblighi di leva, le norme stabilite con il presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

In particolare per il trattamento in caso di richiamo alle armi vale quanto disposto dall'[art. 1 della legge 10 giugno 1940](#) e dalla [legge 15 dicembre 1972, n. 772](#).

Art. 110

(ex 10)

(Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale)

Agli impiegati, soggetti all'Assicurazione obbligatoria INAIL, vengono estese le disposizioni previste, sia per la conservazione del posto sia per il trattamento economico, dalla vigente normativa contrattuale per gli operai, di cui all'art. 12 della relativa regolamentazione.

Art. 111

(ex 11)

(Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro il lavoratore deve avvertire l'azienda entro 4 ore

dall'inizio dell'orario di lavoro previsto, e inviare all'azienda stessa entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore in conformità alle disposizioni della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), e dell'art. 47 - Parte comune - del presente c.c.n.l.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia o ad infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, in un periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Il lavoratore ha diritto all'intera normale retribuzione per i primi sei mesi e alla metà della normale retribuzione per i mesi successivi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto e del trattamento economico sopra previsti.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia, valgono le norme regolanti in materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per Tbc.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo massimo di conservazione del posto, anche in caso di Tbc.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.

Il trattamento economico predetto non è cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Art. 112

(ex 12)

(Elementi e computo della retribuzione)

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennità di contingenza;
- c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;
- d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonché con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti a), b) e c) del 1° comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti commi del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti a), b) e c) del 1° comma del presente articolo.

Per determinare la quota oraria dello stipendio mensile di cui ai punti a), b) e c) si divide lo stipendio stesso per 174 (centosettantaquattro).

Art. 113

(ex 13)

(Indennità maneggio di denaro - Cauzione)

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 114

(ex 14)

(Doveri dell'impiegato)

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio. L'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciale convenzione, restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;
- 4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 115

(ex 15)

(Provvedimenti disciplinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ferma restando l'applicabilità della procedura di cui all'[art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), nei casi dalla medesima previsti le mancanze dell'impiegato potranno essere sanzionate, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lett. d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lett. e) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. f).

Nel provvedimento di cui alla lett. f) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Le parti convengono che nei confronti del lavoratore assente ingiustificato per un periodo superiore ai quattro giorni lavorativi consecutivi, l'azienda avvierà la procedura di contestazione a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di mancato ricevimento e restituzione della stessa, dopo il periodo di giacenza postale e comunque trascorsi almeno 30 giorni di calendario dall'invio della raccomandata R/R, il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art.

(Provvedimenti disciplinari)

(sostituisce 79, 98 e 115)

Ferma rimanendo l'applicabilità della procedura di cui all'[art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300](#) e dalla [legge 28 giugno 2012, n. 92](#), come modificata dal [D.L. n. 83/2012](#) nei casi previsti dalle medesime, le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità con:

- a) ammonizione verbale;

- b) ammonizione scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

In caso di licenziamento di cui al punto f (senza preavviso) l'azienda potrà disporre una sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un massimo di 6 giorni. L'azienda comunicherà al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento verrà applicato, esso avrà effetto dal momento dall'inizio della suddetta sospensione.

Tutte le sanzioni dovranno essere comunicate al lavoratore tramite raccomandata r. r., raccomandata a mano o posta elettronica certificata.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

Il licenziamento, ai sensi dei punti e) e f), è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità penali e/o amministrativa nelle quali sia incorso il lavoratore.

Le parti convengono che nei confronti del lavoratore assente ingiustificato per un periodo superiore ai quattro giorni lavorativi consecutivi, l'azienda avvierà la procedura di contestazione a mezzo Raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di mancato ricevimento della raccomandata e restituzione della stessa, dopo il periodo di giacenza postale, il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 81

(ex 18)

(Licenziamento per mancanze)

(anche 98-bis e 115-bis)

Fermo restando l'ambito di applicazione delle procedure previste dalla legge, il licenziamento - con immediata sospensione cautelare del rapporto di lavoro - può essere inflitto a titolo esemplificativo e non esaustivo commetta le seguenti infrazioni, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ma non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento per giusta causa e quindi con la perdita dell'indennità di preavviso, le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di e senza impiego o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- d) litigio seguito da vie di fatto o rissa all'interno del perimetro aziendale;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- g) furto nell'azienda, trafugamento di schizzi, progetti dei prodotti o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento;
- h) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- i) fumare all'interno del perimetro aziendale nelle aree in cui è vietato.

In via esemplificativa ma non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento per giustificato motivo soggettivo e quindi con preavviso, le seguenti infrazioni:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;
- b) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 80 ex 17 (multe o sospensioni) della presente regolamentazione quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 80 ex 17;
- c) per disattenzione procuri guasti gravi o sperpero grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro.

Art. 116

(ex 16)

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria di appartenenza:

Anni di servizio	Categorie AD1 - AD2 - AD3 - AC5	Categorie AC4 - AC3 - AS4 - AS2	Categorie AE4 - AE3 - AE2
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre i 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 1/2	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di

mancato preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Fermo restando quanto previsto dal [D.M. 21 gennaio 2008](#) in materia di "dimissioni" del lavoratore e dalla circolare n. 16/segr/0001692, nel caso in cui il lavoratore manifesti la volontà di dimettersi in modo informale o comunque non conforme alle norme sopra richiamate, e non risponda ad una richiesta formale, a riprendere la propria attività o a formalizzare le dimissioni, inviata a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento da parte dell'azienda restituita dopo il periodo di giacenza postale e comunque trascorsi almeno 30 giorni di calendario dall'invio della raccomandata r.r., le parti convengono di qualificare tale comportamento come fatto concludente dal quale debba presumersi la volontà da parte del lavoratore di dimettersi.

Art. 117

(ex 17)

(Trattamento di fine rapporto)

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda, ai sensi della [legge 29 maggio 1982, n. 297](#), corrisponderà il trattamento di fine rapporto secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi specificati nell'art. 34 - Parte comune - corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base di 30/30esimi.

Art. 118

(ex 18)

(Norme generali e speciali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Art.

(Lavori disagiati)

(può essere il 118 bis?)

Sulla base di quanto previsto dai [decreti n. 67/2011](#), n. 214/2011 e successive modifiche e integrazioni in relazione alle agevolazioni per attività usuranti e, nello specifico, per i lavoratori notturni, le parti convengono che le aziende effettuino una dichiarazione annuale all'INPS per ciascun lavoratore che abbia effettuato in corso d'anno prestazioni notturne e/o festive o su turni avvicendati, contenente le informazioni sul numero e la tipologia delle ore prestate e i relativi giorni, rilasciandone copia al lavoratore.

Parte VI

REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO

Art. 119

(ex 1)

(Norme generali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La disciplina dell'apprendistato per gli operai e gli impiegati nell'industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e nelle industrie boschive e forestali è regolato dalle norme di legge, dal relativo regolamento, dalle norme del presente contratto in quanto applicabili e dalle particolari disposizioni che seguono.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La disciplina dell'apprendistato per gli operai e gli impiegati nell'industria del legno del sughero del mobile e dell'arredamento è regolata dalle norme di legge e dalle norme del presente contratto in quanto applicabili e dalle particolari disposizioni che seguono.

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Destinatari

Ai sensi del [D.Lgs. 167 del 14 settembre 2011](#) Testo Unico sull'apprendistato possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, i soggetti che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni.

Qualora l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

Qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda recidere il contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto di seguito.

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'[articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167](#).

Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative.

Assunzione

Per instaurare un contratto di apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal c.c.n.l. per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Inquadramento e retribuzione

L'apprendista verrà inquadrato rispetto alla qualifica da conseguire.

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dalle seguenti percentuali:

primi 12 mesi 65%

Successivi 12 mesi 70%

Successivi 12 mesi 75%

Eventuali successivi 12 mesi 85%

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato e sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli parte operai e parte impiegati del presente c.c.n.l.

Per quanto riguarda le percentuali di mantenimento in servizio degli norme di legge.

Nota a verbale

Nelle Regioni o Province Autonome ove, alla data della firma del presente accordo, siano presenti accordi firmati dalle parti sociali a livello territoriale che disciplinano l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, le aziende potranno scegliere quale regolamentazione applicare fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina.

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Apprendistato

Norma generale applicata a tutte le tipologie di apprendistato

Nelle aziende con più di 10 dipendenti, il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente a tempo indeterminato, per il tramite delle Agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Per instaurare un contratto di apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo. Deve inoltre essere previsto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

E' fatto comunque divieto di retribuzione a cottimo.

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, e di alta formazione e ricerca inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione.

L'intero periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il trattamento economico a carico del datore di lavoro definito nel vigente c.c.n.l. parte operai e parte impiegati e quadri comprensiva dell'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva della categoria di appartenenza al momento della risoluzione, di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente c.c.n.l.

La mancata trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, deve essere comunicata per iscritto, dall'azienda all'apprendista con un periodo di preavviso pari a quello della categoria di appartenenza di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente c.c.n.l.

Regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica

e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore

e il certificato di specializzazione tecnica superiore

La disciplina dell'apprendistato per gli operai e gli impiegati nell'industria del legno del sughero del mobile e dell'arredamento è regolata dalle norme di legge e dalle norme del presente contratto in quanto applicabili e dalle particolari disposizioni che seguono.

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica.

Destinatari

Ai sensi del [D.Lgs. n. 81/2015](#), artt. sull'apprendistato, possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, i soggetti che abbiano

compiuto i quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni.

Qualora l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

Qualora l'apprendista proseguisse l'iter formativo per il conseguimento della certificazione tecnica superiore o del diploma di istruzione secondaria superiore, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

Qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda recidere il contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto dal vigente c.c.n.l.

Possono inoltre essere stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato.

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, regioni e province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'[articolo 46, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015](#).

Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle regioni, dalle province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato-regioni.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative.

Assunzione

Per instaurare un contratto di apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla regione o dalle province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal c.c.n.l. per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Inquadramento e retribuzione

Ai sensi dell'[art. 43, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2015](#) le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

L'apprendista verrà inquadrato rispetto alla qualifica da conseguire.

La retribuzione è stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento come sotto riportata, ed in applicazione alla tabella allegata al presente articolo:

Primo anno	il 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Secondo anno	il 60% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Terzo anno	il 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Quarto anno il 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Per quanto riguarda le percentuali di mantenimento in servizio degli apprendisti, si fa riferimento alle norme di legge.

Nota a verbale

Nelle regioni o province autonome ove, alla data della firma del presente accordo, siano presenti accordi firmati dalle parti sociali a livello territoriale che disciplinano l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, le aziende potranno scegliere quale regolamentazione applicare fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina.

Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	Il 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettere b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettera a) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Primo anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni
Secondo	Il 60% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	- Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore, per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettere b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Terzo anno del percorso per il conseguimento di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettera a), b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Secondo anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
Terzo	Il 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	- Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i

		contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettere b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettera d) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Terzo anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
Quarto	Il 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	- Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettera c) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettera d) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Quarto anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
		- Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del D.M. 12 ottobre 2015

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Le parti concordano la possibilità di assumere con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

L'azienda che intende stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del

numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può di norma essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.

Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale e il protocollo di formazione comprendono puntualmente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.

Inquadramento e relativo trattamento economico

L'apprendista sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Inoltre ai sensi di quanto previsto dall'[art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015](#), e dell'accordo interconfederale siglato il 18 maggio 2016:

- per le ore di formazione esterna all'azienda non sarà dovuta alcuna retribuzione;
- per le ore di formazione interna all'azienda la retribuzione sarà pari al 10% della normale retribuzione.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

Per quanto riguarda le percentuali di mantenimento in servizio degli apprendisti, si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 120

(ex 2)

(Periodo di prova)

Il periodo di prova degli apprendisti operai e impiegati è pari a quello previsto dal c.c.n.l. per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Art. 121

(ex 3)

(Durata dell'apprendistato)

La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti nelle declaratorie contrattuali, indicati nei livelli sottoindicati, è stabilita in:

- 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inquadrati nelle categorie superiori alla 3ª dopo il termine del periodo di apprendistato, qualora siano confermati;
- 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inquadrati nella categoria 3ª dopo il termine del periodo di apprendistato, qualora siano confermati;

- 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inquadrati nella categoria 2^a dopo il termine del periodo di apprendistato, qualora siano confermati.

In caso di stipulazione del contratto di apprendistato a tempo parziale la durata può essere prorogata proporzionalmente alla minor prestazione convenuta.

All'atto dell'assunzione verrà indicata la categoria di destinazione di cui sopra.

I periodi di servizio previsti in qualità di apprendista presso più datori di lavoro saranno cumulabili tra loro se compiuti per la stessa attività e purché non separati tra loro da interruzioni superiori ad un anno.

Per i benefici di cui sopra si farà riferimento alle risultanze del libretto di lavoro che l'interessato dovrà esibire all'atto dell'assunzione insieme agli eventuali titoli di studio ed altri documenti prescritti per l'ammissione al lavoro.

Allo stesso tempo dovrà essere esibita la certificazione della formazione effettuata presso altri datori di lavoro in analoga forma di apprendistato.

Nota a verbale

Apprendistato in provincia di Bolzano

Considerata la particolare legislazione che regola la formazione professionale e l'istituto dell'apprendistato in provincia di Bolzano, la presente regolamentazione non modifica quanto previsto dall'accordo provinciale integrativo in atto.

Art. 122

(ex 4)

(Retribuzione)

La retribuzione è determinata in percentuale sul minimo tabellare previsto per la rispettiva categoria di destinazione:

2^a categoria

Apprendistato con durata pari a 24 mesi:

- dal 1° mese al 12° mese compreso: 70%;
- dal 13° mese al 24° mese compreso: 85%.

3^a categoria

Apprendistato con durata pari a 36 mesi:

- dal 1° mese al 12° mese compreso: 60%;
- dal 13° mese al 24° mese compreso: 75%;
- dal 25° mese al 36° mese compreso: 85%.

Categorie superiori alla 3^a

Apprendistato con durata pari a 48 mesi:

- dal 1° mese al 12° mese compreso: 60%;
- dal 13° mese al 24° mese compreso: 75%;
- dal 25° mese al 40° mese compreso: 85%;
- dal 41° mese al 48° mese compreso: 95%.

Sarà inoltre corrisposta, per qualsiasi fattispecie, l'indennità di contingenza della 1^a categoria più E.d.r.

Art. 123

(ex 5)

(Tredicesima mensilità)

Le aziende corrispondono per ciascun anno all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia,

una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla normale retribuzione percepita.

La suddetta tredicesima mensilità sarà computata per dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati nel corso dell'anno quando il rapporto di lavoro sia iniziato o abbia fine durante l'anno.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Art. 124

(ex 6)

(Ferie)

Agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso, per ogni anno di servizio prestato, un periodo di ferie pari a 30 giorni di calendario; a norma di legge, agli apprendisti che abbiano superato i 16 anni, un periodo di quattro settimane.

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno all'interessato tanti dodicesimi del periodo feriale annuale quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 125

(ex 7)

(Orario di lavoro)

Per gli apprendisti la durata dell'orario fa riferimento alla normativa sull'orario di lavoro prevista dal presente c.c.n.l., fatte salve le nuove disposizioni di legge a disciplina della materia.

Art. 126

(ex 8)

(Attività formativa)

Ai fini dello svolgimento delle 120 ore medie di attività formativa prevista dalla normativa in vigore, si prevede che le stesse possano essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato e che 42 ore annue medie siano riservate alla formazione trasversale.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale la formazione sarà così articolata:

- 80 ore per gli apprendisti con titolo di studio post-obbligo o attestato di qualifica professionale non attinente all'attività da svolgere, di cui 28 destinate ai contenuti di carattere trasversale e 52 ai contenuti di carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico;
- 50 ore per gli apprendisti con titolo di studio post-obbligo o attestato di qualifica professionale attinente all'attività da svolgere, di cui 14 destinate ai contenuti di carattere trasversale e 36 ai contenuti di carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico.

Le parti rinviano alla Commissione paritetica nazionale l'eventuale definizione di linee-guida e degli indirizzi di massima dell'attività formativa.

In sede territoriale gli Enti confederali bilaterali per la formazione, o in loro assenza le Associazioni imprenditoriali e/o le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria, avranno la facoltà di individuare contenuti professionali e minor durata della formazione in relazione alla tipologia delle professionalità da acquisire, della preparazione specifica già posseduta, della formazione già acquisita in precedenti esperienze.

La formazione svolta sarà attestata dall'azienda al termine del periodo, evidenziando le competenze professionali acquistate dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego.

Copia dell'attestazione sarà consegnata al lavoratore.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente i corsi e le iniziative formative ed è riservato al datore di lavoro l'esercizio dell'azione disciplinare nel caso di assenza ingiustificata ai sensi delle

disposizioni contrattuali in materia di disciplina del lavoro.

Ferme restando le quantità formative previste dalla legislazione vigente, in caso di apprendistato a tempo parziale, le stesse saranno riproporzionate su base annua, con le stesse modalità previste all'art. 3 della presente regolamentazione.

Art. 127

(ex 9)

(Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro)

A) Conservazione del posto

In caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro, l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, nel periodo di 12 mesi consecutivi; i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.

Superato il termine massimo di conservazione del posto, risultante dalle norme precedenti, qualora l'apprendista non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'apprendista stesso la liquidazione dell'indennità prevista in caso di licenziamento.

B) Trattamento economico

Ai lavoratori apprendisti non in prova, in caso di assenza dal lavoro per malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende assicureranno agli stessi un trattamento economico in misura corrispondente all'integrazione prevista dalla vigente normativa per eguali periodi di assenza dal lavoro per le cause anzidette, sopportando pertanto oneri non superiori a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli artt. 12 e 13 della regolamentazione degli operai.

Tale trattamento sarà assorbito fino a concorrenza di eventuali trattamenti retributivi erogati da enti di diritto pubblico.

C) Clausola di rinvio

Per tutto quanto non contemplato nel presente articolo trovano applicazione le norme contrattuali previste, ai relativi articoli, per gli operai e per gli impiegati.

Art. 128

(ex 10)

(Trattamento in caso di infortunio e malattia professionale)

Per infortunio sul lavoro e malattia professionale trovano applicazione le norme contrattuali previste per gli operai e gli impiegati.

Art. 129

(ex 11)

(Assenze)

In caso di assenza superiore alle 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata delle dette assenze.

Parte VII

REGOLAMENTAZIONE

DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire - attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità

occupazionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#).

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e dei soggetti esterni.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° al 7° e per tutte le relative mansioni.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
AD3 - AD2	70	20	20	30
AD1 - AC5 - AC4	68	20	20	28
AC3 - AC2 - AS4 - AS3	60	20	20	20
AC1 - AS2	54	18	18	18
AS1 - AE4 - AE3	42	16	14	12
AE2	36	14	12	10

Agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte di mesi 10 così ripartite:

- primo periodo: 3 mesi;
- secondo periodo: 3 mesi;
- terzo periodo: 4 mesi.

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 36 mesi.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il trattamento economico a carico del datore di lavoro definito nel vigente c.c.n.l. Parte operai e Parte impiegati e quadri.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli Parte operai e Parte impiegati e quadri del presente c.c.n.l.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno reciproco impegno di trasmettere agli Organismi bilaterali regionali le indicazioni utili alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standards minimi di competenza che verranno definiti nell'ambito delle attività di C.N.P.L.A.

Le parti convengono che il numero dei contratti di apprendistato stipulati e le relative qualifiche da raggiungere dovrà essere comunicato, a cura delle aziende interessate, al C.N.P.L.A.

Le parti convengono che il numero di contratti di apprendistato stipulati e le relative qualifiche da raggiungere, dovranno essere comunicati annualmente alla scadenza di ciascun anno, a cura delle aziende interessate e tramite le Associazioni imprenditoriali territoriali, al C.N.P.L.A.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate alla formazione sulla sicurezza.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative che presentino, pertanto:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;

- tutor con formazione e competenze tecnico-professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite;
- locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della formazione stessa.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Il tutor dovrà possedere i requisiti di cui al [D.M. 28 febbraio 2000](#).

Piano formativo individuale

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata dell'impresa, del tutor e del lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle R.S.U. o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Le competenze acquisite durante la formazione formale e non formale dovranno essere registrate sul libretto personale del lavoratore.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Iter formativi

Lavorazione legno: addetto alle lavorazioni del legno

Anno I

Lavorare nel settore del legno: conoscenze di base - Il sistema impresa: 4 ore

Lavorare nel settore del legno: conoscenze di base - L'organizzazione del laboratorio: 4 ore

Lavorare nel settore del legno: conoscenze di base - Il materiale legno: 8 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Norme generali di comportamento: 4 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - I dispositivi di protezione individuale: 4 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - L'igiene nel luogo di lavoro: 4 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Qualità nella produzione: 4 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Prescrizioni operative per la fabbricazione, il montaggio e l'installazione: 4 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Sicurezza e responsabilità da prodotto: 4 ore

Utilizzare gli intonaci e gli stucchi - Gli intonaci e gli stucchi: 8 ore

Utilizzare gli intonaci e gli stucchi - Turapori ed appretti: 4 ore

Effettuare la pomiciatura e la levigazione: 16 ore

Applicare i procedimenti di pulizia e lucidatura - Prodotti per pulire e lucidare: 4 ore

Valutazione conclusiva primo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Anno II

Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - Il mobile: cenni storici: 4 ore

Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - I semilavorati: 8 ore

Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - Lettura del disegno tecnico: 8 ore

Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - I documenti di lavoro: 8 ore

Applicare in azienda gli accorgimenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Dispositivi di sicurezza delle macchine utensili: 8 ore

Applicare in azienda gli accorgimenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Utilizzo delle macchine utensili: 8 ore

Effettuare operazioni di finitura e coloritura - Tintura e coloritura: 8 ore

Effettuare operazioni di finitura e coloritura - Sostanze coloranti: 8 ore

Effettuare operazioni di finitura e coloritura - Procedimenti pratici di colorazione del legno: 8 ore

Effettuare operazioni di finitura e coloritura - Imitazione di legni pregiati: 4 ore

Valutazione conclusiva secondo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Anno III

Lavorare nel settore del legno - Comprensione e analisi delle problematiche: 20 ore

Applicare i principi di funzionamento degli impianti presenti in azienda in base alle norme di sicurezza vigenti: 14 ore

Effettuare il controllo delle lavorazioni: 8 ore

Verniciare il legno: 34 ore

Valutazione conclusiva terzo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Lavorazione legno: addetto alla produzione dei mobili

Anno I

Lavorare nel settore del legno: conoscenze di base - Il sistema impresa: 4 ore

Lavorare nel settore del legno: conoscenze di base - L'organizzazione del laboratorio: 4 ore

Lavorare nel settore del legno: conoscenze di base - Il materiale legno: 8 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Norme generali di comportamento: 4 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - I dispositivi di protezione individuale: 4 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - L'igiene nel luogo di lavoro: 4 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Qualità nella produzione: 4 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Prescrizioni operative per la fabbricazione, il montaggio e l'installazione: 4 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Sicurezza e responsabilità da prodotto: 4 ore

Esaminare ed utilizzare gli attrezzi da lavoro e le macchine utensili - Gli attrezzi da lavoro: 4 ore

Esaminare ed utilizzare gli attrezzi da lavoro e le macchine utensili - Le macchine utensili: 12 ore

Esaminare ed utilizzare gli attrezzi da lavoro e le macchine utensili - Attrezzaggio e manutenzione delle macchine utensili: 8 ore

Acquisire le metodologie di lavorazione del mobile - I processi di lavorazione: 8 ore

Valutazione conclusiva primo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Anno II

Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - Il mobile: cenni storici: 4 ore

Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - I semilavorati: 8 ore

Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - Lettura del disegno tecnico: 8 ore

Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - I documenti di lavoro: 8 ore

Applicare in azienda gli accorgimenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Dispositivi di sicurezza delle macchine utensili: 4 ore

Applicare in azienda gli accorgimenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Utilizzo delle macchine utensili: 4 ore

Interpretare le istruzioni CAD-CAM ed eseguire lavorazioni alle macchine CNC - Le istruzioni CAD-CAM: 16 ore

Interpretare le istruzioni CAD-CAM ed eseguire lavorazioni alle macchine CNC - Le macchine CNC: 8 ore

Utilizzare le tecniche di incollaggio e di unione - Le colle e le tecniche di incollaggio: 4 ore

Utilizzare le tecniche di incollaggio e di unione - Le tecniche di unione: 4 ore

Utilizzare le tecniche di incollaggio e di unione - Le calettature: 4 ore

Valutazione conclusiva secondo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Anno III

Lavorare nel settore del legno - Comprensione e analisi delle problematiche: 20 ore

Applicare i principi di funzionamento degli impianti presenti in azienda in base alle norme di sicurezza vigenti: 12 ore

Effettuare il controllo delle lavorazioni: 8 ore

Costruire il mobile: 32 ore

Valutazione conclusiva terzo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Lavorazione legno: addetto alla produzione di imbottiti

Anno I

Lavorare nel settore dell'imbottito: conoscenze di base - Il sistema impresa: 4 ore

Lavorare nel settore dell'imbottito: conoscenze di base - L'organizzazione del laboratorio: 4 ore

Lavorare nel settore dell'imbottito: conoscenze di base - I materiali: 8 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Norme generali di comportamento: 4 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - I dispositivi di protezione

individuale: 4 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - L'igiene nel luogo di lavoro: 4 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità: 8 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Sicurezza e responsabilità da prodotto: 4 ore

Esaminare ed utilizzare gli attrezzi da lavoro e le macchine utensili - Gli attrezzi da lavoro: 4 ore

Esaminare ed utilizzare gli attrezzi da lavoro e le macchine utensili - Le macchine utensili: 12 ore

Esaminare ed utilizzare gli attrezzi da lavoro e le macchine utensili - Attrezzaggio e manutenzione delle macchine utensili dell'imbottito: 8 ore

Acquisire le metodologie di lavorazione dell'imbottito - I processi di lavorazione: 8 ore

Valutazione conclusiva primo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Anno II

Lavorare nel settore dell'imbottito: conoscenze avanzate - L'imbottito: cenni storici: 4 ore

Lavorare nel settore dell'imbottito: conoscenze avanzate - I semilavorati: 8 ore

Lavorare nel settore dell'imbottito: conoscenze avanzate - I documenti di lavoro: 8 ore

Applicare in azienda gli accorgimenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Dispositivi di sicurezza delle macchine utensili: 4 ore

Applicare in azienda gli accorgimenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Utilizzo delle macchine utensili: 4 ore

Interpretare le istruzioni CAD-CAM ed eseguire lavorazioni alle macchine CNC - Le istruzioni CAD-CAM: 10 ore

Interpretare le istruzioni CAD-CAM ed eseguire lavorazioni alle macchine CNC - Le macchine CNC: 6 ore

Utilizzare le tecniche di incollaggio e di unione - Le colle e le tecniche di incollaggio: 4 ore

Conoscenza dei materiali di rivestimento: 8 ore

Conoscenza dei materiali di imbottitura: 8 ore

Tecniche di taglio: 4 ore

Tecniche di cucito: 4 ore

Valutazione conclusiva secondo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Anno III

Lavorare nel settore dell'imbottito - Comprensione e analisi delle problematiche: 20 ore

Applicare i principi di funzionamento degli impianti presenti in azienda in base alle norme di sicurezza vigenti: 12 ore

Effettuare il controllo delle lavorazioni: 8 ore

Costruire l'imbottito: 32 ore

Valutazione conclusiva terzo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Lavorazione legno: addetto alle lavorazioni di manufatti in legno per l'edilizia e la cantieristica

Anno I

Utilizzare le materie prime di lavorazione - I legnami da lavorazione: 12 ore

Utilizzare le materie prime di lavorazione - Le colle e le vernici utilizzati in azienda: 12 ore

Utilizzare attrezzi e macchine per la lavorazione a mano - Attrezzi per le lavorazioni a mano: 8 ore

Utilizzare attrezzi e macchine per la lavorazione a mano - Macchine portatili per la lavorazione a mano: 12 ore

Leggere e interpretare il disegno tecnico esecutivo - Rappresentazione e simbologia dei disegni esecutivi: 8 ore

Leggere e interpretare il disegno tecnico esecutivo - La lettura e l'interpretazione di un disegno esecutivo: 8 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Norme generali di comportamento: 4 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - I dispositivi di protezione individuale: 4 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - L'igiene nel luogo di lavoro: 4 ore

Valutazione conclusiva primo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Anno II

Utilizzare i parametri di lavorazione - Utilizzare correttamente parametri tecnici e tecnologici: 8 ore

Utilizzare i parametri di lavorazione - Parametri e grandezze tecnologiche nel settore legno: 12 ore

Operare all'interno di processi di produzione a mano e a macchina - Processi produttivi a componente manuale: 12 ore

Operare all'interno di processi di produzione a mano e a macchina - Processi produttivi tramite macchine e sistemi: 12 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Qualità nella produzione: 4 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Prescrizioni operative per la fabbricazione, il montaggio e l'installazione: 4 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Sicurezza e responsabilità da prodotto: 4 ore

Attuare comportamenti sicuri in produzione - La sicurezza alle macchine utensili: 8 ore

Attuare comportamenti sicuri in produzione - La sicurezza negli impianti: 8 ore

Valutazione conclusiva secondo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Anno III

Lavorare nel settore del legno - Comprensione e analisi delle problematiche: 20 ore

Applicare i principi di funzionamento degli impianti presenti in azienda in base alle norme di sicurezza vigenti: 12 ore

Effettuare il controllo delle lavorazioni: 8 ore

Utilizzare strumenti di supporto avanzati alla produzione: 16 ore

Utilizzare sistemi automatizzati nella produzione: 16 ore

Valutazione conclusiva terzo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Lavorazione legno: addetto alla produzione di semilavorati in legno

Anno I

Utilizzare le materie prime di lavorazione - I legnami da lavorazione: 12 ore

Utilizzare le materie prime di lavorazione - Le colle e le vernici utilizzati in azienda: 12 ore

Utilizzare attrezzi e macchine per la lavorazione a mano - Attrezzi per le lavorazioni a mano: 8 ore

Utilizzare attrezzi e macchine per la lavorazione a mano - Macchine portatili per la lavorazione a mano: 12 ore

Leggere e interpretare il disegno tecnico esecutivo - Rappresentazione e simbologia dei disegni esecutivi: 8 ore

Leggere e interpretare il disegno tecnico esecutivo - La lettura e l'interpretazione di un disegno esecutivo: 8 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Norme generali di comportamento: 4 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - I dispositivi di protezione individuale: 4 ore

Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - L'igiene nel luogo di lavoro: 4 ore

Valutazione conclusiva primo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Anno II

Utilizzare i parametri di lavorazione - Utilizzare correttamente parametri tecnici e tecnologici: 8 ore

Utilizzare i parametri di lavorazione - Parametri e grandezze tecnologiche nel settore legno: 12 ore

Operare all'interno di processi di produzione a mano e a macchina - Processi produttivi a componente manuale: 12 ore

Operare all'interno di processi di produzione a mano e a macchina - Processi produttivi tramite macchine e sistemi: 12 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Qualità nella produzione: 4 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Prescrizioni operative per la fabbricazione, il montaggio e l'installazione: 4 ore

Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Sicurezza e responsabilità da prodotto: 4 ore

Attuare comportamenti sicuri in produzione - La sicurezza alle macchine utensili: 8 ore

Attuare comportamenti sicuri in produzione - La sicurezza negli impianti: 8 ore

Valutazione conclusiva secondo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

Anno III

Lavorare nel settore del legno - Comprensione e analisi delle problematiche: 20 ore

Applicare i principi di funzionamento degli impianti presenti in azienda in base alle norme di sicurezza vigenti: 12 ore

Effettuare il controllo delle lavorazioni: 8 ore

Utilizzare strumenti di supporto avanzati alla produzione: 16 ore

Utilizzare sistemi automatizzati nella produzione: 16 ore

Valutazione conclusiva terzo anno: 4 ore

Totale ore: 76 ore

La formazione trasversale

Percorso primo anno

Accoglienza e definizione progetto formativo: ... ore

L'apprendista e la normativa in materia di lavoro, apprendistato e pari opportunità: ... ore

Igiene e sicurezza sul lavoro: ... ore

Economia e organizzazione aziendale: l'apprendista e l'azienda in cui lavora: ... ore

La comunicazione e il rapporto dell'apprendista con i colleghi di lavoro in azienda: ... ore

Totale ore: 44 ore

Percorso secondo anno

Accoglienza e definizione progetto formativo: ... ore

Aggiornamento sulla legislazione del lavoro: ... ore

Aggiornamento su igiene e sicurezza sul lavoro: ... ore

Norme base di primo soccorso: ... ore

La comunicazione mediata: ... ore

La comunicazione e il rapporto dell'apprendista con clienti e fornitori: ... ore

Totale ore: 44 ore

Percorso terzo anno

Accoglienza e definizione progetto formativo: ... ore

Aggiornamento sulla legislazione del lavoro: ... ore

Aggiornamento su igiene e sicurezza sul lavoro: ... ore

Gestione economica e contabile dell'impresa: ... ore

Gestire una piccola impresa (orientamento all'impresa): ... ore

Totale ore: 44 ore

Percorso quarto anno

Accoglienza e definizione progetto formativo: ... ore

Aggiornamento sulla legislazione del lavoro: ... ore

Aggiornamento su igiene e sicurezza sul lavoro: ... ore

Gestire il credito al consumo: ... ore

Gestire risparmio, previdenza ed assicurazioni: ... ore

La comunicazione mediata (16 ore): ... ore

Totale ore: 44 ore

Percorso quinto anno

Accoglienza e definizione progetto formativo: ... ore

Aggiornamento sulla legislazione del lavoro: ... ore

Aggiornamento su igiene e sicurezza sul lavoro: ... ore

Diagnosticare e risolvere problemi: ... ore

Gestire conflitti e criticità: ... ore

Totale ore: 44 ore

N.d.R.: L'accordo 19 aprile 2012 prevede quanto segue:

Apprendistato professionalizzante

Le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#).

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni

all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e dei soggetti esterni.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo. Deve inoltre essere previsto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1, e per tutte le relative mansioni.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
AD3-AD2-AD1-AC5- AC4-AC3-AC2-AS4- AS3-AC1-AS2-AS1- AE4-AE3	36	12	12	12
AE2	24	10	10	4

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi del [T.U. D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#), lavorazioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per cui prevedere durate maggiori dell'istituto.

Agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte di mesi 10 così ripartite:

- primo periodo: 3 mesi;
- secondo periodo: 3 mesi;
- terzo periodo: 4 mesi.

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

E' fatto comunque divieto di retribuzione a cottimo.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale inerenti alla mansione

di cui al contratto di assunzione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il trattamento economico a carico del datore di lavoro definito nel vigente c.c.n.l. Parte operai e Parte impiegati e quadri comprensiva dell'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva della categoria di appartenenza al momento della risoluzione, di cui agli articoli Parte operai e Parte impiegati e quadri del presente c.c.n.l.

La mancata trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, deve essere comunicata per iscritto, dall'azienda all'apprendista con un periodo di preavviso pari a quello della categoria appartenenza di cui agli articoli Parte operai e Parte impiegati e quadri del presente c.c.n.l.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno reciproco impegno di trasmettere agli Organismi bilaterali regionali le indicazioni utili alla definizione dei profili professionali dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza che verranno definiti nell'ambito delle attività dell'OBL.

Le parti convengono che il numero dei contratti di apprendistato stipulati e le relative qualifiche da raggiungere, dovranno essere comunicati annualmente alla scadenza di ciascun anno a cura delle aziende interessate e tramite le Associazioni imprenditoriali territoriali all'OBL.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite di cui 40 trasversali e 80 specifiche. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate alla formazione sulla sicurezza.

La formazione è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

Le parti sottoscrivono in allegato al presente articolato, gli iter formativi specifici (80 ore).

Per gli iter formativi dei profili professionali non previsti dal c.c.n.l., valgono i contenuti riferiti al profilo professionale della categoria di destinazione finale dell'apprendista.

Le parti verificheranno la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e

interne all'azienda.

La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative che presentino, pertanto:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutor con formazione e competenze tecnico-professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite;
- locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della formazione stessa.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Il tutor dovrà possedere i requisiti di cui al [D.M. 28 febbraio 2000](#).

Piano formativo individuale

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata, dell'impresa, del tutor e del lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle R.S.U. o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Nel numero degli apprendisti vengono considerati sia quelli assunti direttamente, sia quelli assunti indirettamente tramite contratto di somministrazione.

Le competenze acquisite durante la formazione formale e non formale dovranno essere registrate sul libretto personale del lavoratore definito tra le parti contrattuali.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che in caso di intervenute modifiche legislative si incontreranno per una valutazione e per apportare gli eventuali interventi al presente istituto.

N.d.R.: L'accordo 4 febbraio 2015 prevede quanto segue:

Le Parti preso atto delle novità introdotte dal [decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34](#) convertito, con modificazioni, in legge 16 maggio 2014, n. 78, rispetto al quadro legislativo in essere al momento della stipula del c.c.n.l. 11 settembre 2013 (con decorrenza dal 1° aprile 2013 e scadenza il 31 marzo 2016) hanno convenuto la seguente intesa volta alla modifica del c.c.n.l. Legno nei seguenti punti:

1. Apprendistato

Nella Parte Settima dedicata alla Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante (per gli apprendisti assunti dal 26 aprile 2012) si apporta la seguente modifica all'ultimo comma del paragrafo introduttivo relativo alla clausola di stabilizzazione:

"Per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori pari od inferiore a 50 unità la percentuale del comma precedente viene ridotta al 30%".

2. Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione

L'art. 30 del vigente c.c.n.l. è abrogato e sostituito dalla seguente disciplina transitoria che avrà vigenza fino alla scadenza del c.c.n.l. 11 settembre 2013 e cioè fino al 31 marzo 2016:

"L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione senza causale, non potrà complessivamente superare il 30% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Tale percentuale è da computarsi sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti) in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione e come media nell'arco dell'anno (1° gennaio-31 dicembre).

Le aziende nel mese di gennaio e nel mese di luglio informeranno nel corso di un apposito incontro, le R.S.U. o le OO.SS. territoriali sull'andamento dei contratti a tempo determinato e di somministrazione in essere.

Le parti concordano, altresì, di rinviare alla contrattazione di secondo livello la modifica dei limiti quantitativi rispetto alla percentuale suddetta."

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Parte settima

REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Per gli apprendisti assunti dal 26 aprile 2012

Le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#).

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e dei soggetti esterni.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1, e per tutte le relative mansioni.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
AD3-AD2-AD1-AC5-AC4-AC3-AC2-AS4-AS3-AC1-AS2-AS1-	36	12	12	12

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi del [T.U. D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#) lavorazioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per cui prevedere durate maggiori dell'istituto.

Agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte di mesi 10 così ripartite:

- primo periodo: 3 mesi;
- secondo periodo: 3 mesi;
- terzo periodo: 4 mesi.

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro ai termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità la percentuale del comma precedente è ridotta al 30%.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno reciproco impegno di trasmettere agli Organismi bilaterali regionali le indicazioni utili alla definizione dei profili professionali dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza che verranno definiti nell'ambito delle attività dell'OBL.

Le parti convengono che il numero dei contratti di apprendistato stipulati e le relative qualifiche da raggiungere, dovranno essere comunicati annualmente alla scadenza di ciascun anno a cura delle aziende interessate e tramite le Associazioni imprenditoriali territoriali all'OBL.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite di cui 40 trasversali e 80 specifiche. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate

alla formazione sulla sicurezza.

La formazione è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

Le parti sottoscrivono in allegato al presente articolato, gli iter formativi sia specifici (80 ore) sia trasversali (40 ore).

Per gli iter formativi dei profili professionali non previsti dal c.c.n.l., valgono i contenuti riferiti al profilo professionale della categoria di destinazione finale dell'apprendista.

Le parti verificheranno la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative che presentino, pertanto:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite;
- locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della formazione stessa.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Piano formativo individuale

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata, dell'impresa, del tutor e del lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle R.S.U. o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio.

Le competenze acquisite durante la formazione formale e non formale dovranno essere registrate sul libretto personale del lavoratore definito tra le parti contrattuali.

Nota a verbale

Le limitazioni all'assunzione di nuovi apprendisti percentualmente legata agli apprendisti confermati, vale per le assunzioni effettuate dopo l'11 settembre 2013. Per quelle effettuate precedentemente a questa data, valgono quelle di legge.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che in caso di intervenute modifiche legislative si incontreranno per una valutazione e per apportare gli eventuali interventi al presente istituto.

Parte VIII

REGOLAMENTAZIONE CONTRATTUALE PER GLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE BOSCHIVE E FORESTALI

Art. 1

(Rappresentanze sindacali unitarie)

Vengono applicate le norme già definite in occasione del rinnovo del c.c.n.l. legno, sughero, mobile e arredamento firmato il 21 dicembre 1999.

Art. 2

(Classificazione)

Come indicato nell'art. 15 - Parte comune - del presente c.c.n.l. si riportano alcuni profili specifici relativi ai lavoratori delle industrie boschive e forestali.

Resta inteso che per quanto qui non specificato valgono le declaratorie ed i profili di cui al sopracitato art. 15 - Parte comune.

5ª categoria

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti lavoratori:

- Agenti forestali, capi e sottocapi di reparto con responsabilità tecniche, ecc.
- Contabili, cassieri, segretari, aiuto contabili, aiuto cassieri, ecc.

4ª categoria

Appartengono a questa categoria, con qualifica di operaio, esclusivamente i lavoratori delle industrie boschive e forestali di cui al profilo sottoindicato.

- Capo macchia estimatore di boschi che dia una valutazione quantitativa e qualitativa onde ricavare il valore complessivo del lotto sottoposto a valutazione, tenendo conto dei costi di utilizzazione e di esbosco.

3ª categoria

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti lavoratori:

- Assistenti, capi macchina, magazzinieri, capiposto che non esercitano mansioni di semplice custodia, amanuensi, dattilografi e in genere gli altri prestatori d'opera qualunque sia la loro denominazione che siano da considerare impiegati di grado comune ai sensi dell'art. 10, lett. a), n. 3, della legge sull'impiego privato.
- Teleferista che abbia una completa conoscenza dell'impianto di teleferiche e che sia in grado di assicurare il buon funzionamento dell'impianto stesso ed il trasporto dei materiali.
- Macchinista conduttore di seghe a nastro, o multilame che prepara la macchina con attrezzi già pronti.
- Attrezzista.
- Carbonaio che esegue ogni fase del lavoro inerente alla carbonizzazione.
- Autista di mezzi per i quali è richiesta la patente di grado E.
- Trattorista o gruista meccanico di semoventi e carropontista.
- Motorista di generatori.
- Riquadratore.
- Segantino provetto di abbozzi di pipe.
- Sezionatore con o senza motosega.
- Taglialegna con motosega.

2ª categoria

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti lavoratori:

- Stenodattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti alla verifica schede

meccanografiche, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture.

- Abbattitore di alto fusto con ascia o con sega a motore.
- Segantino.
- Traversaio.
- Tronchettaio e arramatore.
- Accatastatore di tronchi con elevatori meccanici.
- Conduttore di trattori.
- Autista e trattorista non meccanico.
- Asciatore.
- Affilalame.
- Addetto alle stazioni di carico e scarico fino a sbalzo.
- Scortecciatore ad ascia.
- Cavatore di ciocco per pipe.

1^a categoria

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti lavoratori:

- Cavatore di ciocco.
- Aiuto carbonaio.
- Aiuto segantino.
- Accatastatore di legname assato.
- Addetto al concentramento di tronchi.
- Frenatore di teleferiche.

Nota

Ai lavoratori, privi di qualificazione, in fase di primo inserimento in azienda, sarà applicato, per un periodo di 18 mesi, un minimo tabellare ridotto del 10% rispetto a quello della 1^a categoria.

Dichiarazione a verbale

La classificazione dei lavoratori verrà modificata a valere dal 1° gennaio 2007 in conformità di tempi, contenuti e metodi di cui all'art. 16 - Parte comune - del presente c.c.n.l.

Art. 3

(Lavoro a cottimo)

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 6,50% del minimo di paga tabellare della categoria. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoratori a cottimo nel medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 6,50%, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di operai venga riconosciuto di capacità ed operosità superiori al normale.

Nel caso in cui un operaio a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Agli operai interessati dovrà essere comunicata per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, l'indicazione del lavoro da eseguire e il compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente.

All'operaio che venga passato dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione, l'azienda conserverà l'utile di cottimo se rimarranno inalterate le condizioni di lavoro e

se sarà a lui richiesto il mantenimento della stessa produzione individuale.

All'operaio cottimista che venga temporaneamente adibito a lavori diversi da quello a cottimo, l'azienda corrisponderà un trattamento economico minimo pari alla paga ad economia maggiorata del minimo di cottimo.

Art. 4

(Norme specifiche per gli operai assunti con contratto a tempo determinato)

A) Durata dell'ingaggio e anticipo

Il datore di lavoro, nel richiedere gli operai, dovrà indicare, approssimativamente, la durata dell'ingaggio, per tempo, quantità ed estensione del lavoro.

Durante tale periodo, la risoluzione del rapporto non potrà avvenire che per accertabili cause di forza maggiore ed in caso di licenziamento per mancanze.

Il datore di lavoro dovrà inoltre indicare la misura degli anticipi da concedersi all'atto dell'ingaggio ai singoli operai.

Il periodo di prova viene stabilito in quattordici giorni di effettiva prestazione.

B) Alloggiamento

Nel caso in cui sia prevista, secondo le consuetudini, la costruzione di alloggiamento, il datore di lavoro fornirà in uso il materiale necessario e riconoscerà un'indennità fissa pari a 8 ore di normale retribuzione ai lavoratori impiegati nella costruzione dell'alloggiamento stesso.

C) Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale

a) Conservazione del posto

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, l'operaio non in prova, assunto con contratto a tempo determinato per l'effettuazione della campagna lavorativa e comunque per lo svolgimento di attività di carattere stagionale, ha diritto alla conservazione del posto fino al termine della campagna lavorativa per la quale è stato assunto.

b) Trattamento economico

All'operaio non in prova, assunto con contratto a tempo determinato, le aziende corrisponderanno fino al termine della campagna lavorativa per la quale è stato assunto, una integrazione della indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione (per i cottimisti percentuale contrattuale di cottimo che avrebbero percepito se avessero prestato servizio in base al normale orario contrattuale).

D) Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro

a) Conservazione del posto

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova assunto con contratto a tempo determinato per l'effettuazione della campagna lavorativa e comunque per lo svolgimento di attività di carattere stagionale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di quattro mesi, purché nel frattempo non abbia avuto termine la campagna lavorativa per la quale l'operaio stesso è stato assunto o sia esaurita l'attività di carattere stagionale, nei quali casi il rapporto si intende risolto in applicazione delle disposizioni della [legge 18 aprile 1962, n. 230](#).

b) Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno ai lavoratori assenti per malattia od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico ad integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto assicuratore, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme:

a) dal 1° al 3° giorno: il 50% della retribuzione (paga base, contingenza e per i cottimisti percentuale contrattuale di cottimo) per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo

l'orario di lavoro del reparto cui l'operaio stesso appartiene;

b) dal 4° al 9° giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto assicuratore fino all'80% della retribuzione come sopra indicata;

c) dal 10° al 120° giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto assicuratore fino al 100% della retribuzione come sopra indicata.

E) Trattamento di fine rapporto

Per il trattamento di fine rapporto si rinvia alle norme di cui alla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#) e alle disposizioni dell'art. 20 - Parte operai - del presente c.c.n.l.

F) Trattamento economico per ferie, gratifica natalizia, festività e riduzione d'orario

Il trattamento economico spettante agli operai per festività nazionali e infrasettimanali, ferie, tredicesima mensilità e riduzione d'orario è assolto dall'azienda con la corresponsione di una percentuale complessiva del 31% da calcolarsi sull'ammontare complessivo dei guadagni realizzati durante il rapporto di lavoro e da liquidarsi a chiusura dei conti per ogni lotto di lavorazione salvo diverso accordo fra le parti.

Nota a verbale

Nel trattamento previsto nella percentuale per festività, si intendono compresi anche gli emolumenti di cui agli ultimi 2 commi dell'art. 7 - Regolamentazione comune.

G) Pattuizioni locali

Nei singoli contratti integrativi verranno fissate le seguenti condizioni contrattuali:

a) eventualmente le tariffe di cottimo pieno, ove le tariffe non siano determinate dalle aziende con i criteri di cui all'art. 3;

b) presupposti della retribuzione a cottimo in caso di cottimi pieni.

Qualora nella carbonizzazione sia provveduto alla preparazione della legna tagliata con mano d'opera diversa da quella impiegata per la cottura della legna, la remunerazione sarà stabilita separatamente per la legna tagliata e per la cottura della legna, riferendosi a metro steso per la legna tagliata, a quintale oppure a volume per la cottura della legna. Quando la legna destinata alla carbonizzazione, viene tagliata da compagnie miste che ne seguono anche la cottura (sistema a spezzatura) si effettuerà la sola misurazione del carbone prodotto, la quale sarà fatta a quintale oppure a volume;

c) indicazione degli utensili da fornirsi dal datore di lavoro;

d) misura delle indennità di trasferimento, comprendente le spese di viaggio;

e) ambito di applicazione dei contratti integrativi;

f) decorrenza e durata dei contratti stessi.

Parte IX

MINIMI TABELLARI

Minimi tabellari

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Aumenti retributivi

Livello retributivo	Parametro	Incremento totale	1ª tranche 1.4.2010	2ª tranche 1.1.2011	3ª tranche 1.1.2012
12°	210	189,67	42,67	73,50	73,50
11°	205	185,16	41,66	71,75	71,75
10°	195	176,12	39,62	68,25	68,25
9°	185	167,09	37,59	64,75	64,75

8°	170	153,54	34,54	59,50
7°	155	140,00	31,50	54,25
6°	147,5	133,22	29,96	51,63
5°	140	126,45	28,45	49,00
4°	134	121,03	27,23	46,90
3°	126,5	114,25	25,69	44,28
2°	119	107,48	24,18	41,65
1°	100	90,32	20,32	35,00

Nuovi minimi tabellari e retribuzioni

Conting.	E.d.r.	1ª tranche 1/4/2010	Retrib. al 1/4/2010	2ª tranche 1/1/2011	Retrib. al 1/1/2011
531,91	10,33	42,67	2.015,87	73,50	2.089,87
531,91	10,33	41,66	1.981,84	71,75	2.053,59
529,75	10,33	39,62	1.908,90	68,25	1.977,15
527,94	10,33	37,59	1.836,89	64,75	1.901,64
525,22	10,33	34,54	1.728,95	59,50	1.788,45
522,41	10,33	31,50	1.620,86	54,25	1.675,11
521,02	10,33	29,96	1.567,34	51,63	1.618,97
518,45	10,33	28,45	1.511,59	49,00	1.560,59
517,76	10,33	27,23	1.468,65	46,90	1.515,55
516,53	10,33	25,69	1.414,74	44,28	1.459,02
514,79	10,33	24,18	1.360,36	41,65	1.402,01
512,16	10,33	20,32	1.224,56	35,00	1.259,56

Note

Al personale con qualifica di quadro, all'atto del riconoscimento della qualifica è riconosciuta un'indennità di funzione dell'importo di lire 50.000, con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto.

N.d.R.: L'accordo 11 settembre 2013 prevede quanto segue:

Aumenti retributivi

Livello retributivo	Parametro	Incremento totale	1° tranche 1/4/2013	2° tranche 1/4/2014	3° tranche 1/4/2015
12°	210	180,60	50,40	63,00	67,20
11°	205	176,30	49,20	61,50	65,60
10°	195	167,70	46,80	58,50	62,40
9°	185	159,10	44,40	55,50	59,20
8°	170	146,20	40,80	51,00	54,40
7°	155	133,30	37,20	46,50	50,60
6°	147,5	126,85	35,40	44,25	47,20
5°	140	120,40	33,60	42,00	44,80

4°	134	115,24	32,16	40,20
3°	126,5	108,79	30,36	37,95
2°	119	102,34	28,56	35,70
1°	100	86,00	24,00	30,00

Gli aumenti retributivi relativi alle mensilità di aprile, maggio, giugno, luglio e agosto verranno corrisposti con le seguenti modalità:

1 mensilità con la retribuzione del mese di ottobre 2013

1 mensilità con la retribuzione di novembre 2013

3 mensilità con la retribuzione di maggio 2014

N.d.R.: L'accordo 13 dicembre 2016 prevede quanto segue:

Aumenti retributivi

Viste le specificità del settore e anche al fine di contribuire al rafforzamento della domanda interna le parti concordano che a valere dal 1° gennaio 2017 vi sarà un incremento dei minimi retributivi pari a € 35 a parametro 100 non soggetto a verifica sugli andamenti inflattivi.

Entro il mese di gennaio 2018 e di gennaio 2019, le parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° gennaio di ogni anno.

Gli incrementi saranno calcolati sulla base dell'indice IPCA generale relativo all'anno precedente, così come comunicato dall'ISTAT. La base di calcolo sarà così composta:

- parametro 100: paga base, contingenza, E.d.r. e tre aumenti periodici di anzianità.

La cifra ricavata verrà riparametrata per le varie categorie sulla base della scala parametrica prevista dal presente c.c.n.l.

Aumenti retributivi

Categoria	Livello retributivo	Parametro	Incremento	Paga base al 31/12/2016	Paga base all'1/01/2017
AD3	12°	210	73,50	2.343,47	2.416,97
AD2	11°	205	71,75	2.301,64	2.373,39
AD1	10°	195	68,25	2.213,10	2.281,35
AC5	9°	185	64,75	2.125,49	2.190,24
AC4	8°	170	59,50	1.994,15	2.053,65
AC2-AS4	7°	155	54,25	1.862,66	1.916,91
AS3	6°	147,5	51,63	1.797,45	1.849,08
C1-AS2	5°	140	49,00	1.729,99	1.778,99
E4-AS1	4°	134	46,90	1.677,69	1.724,59
AE3	3°	126,5	44,28	1.612,09	1.656,37
AE2	2°	119	41,65	1.546,00	1.587,65
AE1	1°	100	35,00	1.380,56	1.415,56

Allegato A

(art. 39.1 Premesse metodologiche)

A) Gli "indicatori"

Vengono individuati gli indicatori sotto indicati:

Indici di partecipazione

a) Miglioramento dell'indice di partecipazione.

Indici di qualità

- a) Miglioramento dell'indice di qualità esterna;
- b) Miglioramento dell'indice di qualità interna;
- c) Individuazione di valori tesi alla responsabilità sociale: i parametri di misurazione verranno suggeriti dalle OO.SS. territoriali.

Indici di redditività

- a) Miglioramento dei ricavi di vendita;
- b) Miglioramento della differenza tra valore e costo della produzione.

Indice di produttività/efficienza

- a) Miglioramento dei tempi di consegna;
- b) Contenimento dei consumi;
- c) Riduzione dei tempi fermo macchina.

B) Le "formule di calcolo"

Gli indicatori possono essere individuati secondo le seguenti formule:

1) Partecipazione

Si specifica che la misura della partecipazione aziendale è data dal rapporto:

$$AS = \text{Ore annuali di assenza} / \text{Ore annuali lavorabili} \times 100$$

Le ore annuali di assenza sono individuate nelle ore di assenza dei dipendenti registrate globalmente a livello aziendale con esclusione delle ore non lavorate per ferie, ex festività, riduzione di orario, festività godute, assemblee, maternità, donatori di sangue, congedi parentali e permessi sindacali.

Le ore annuali lavorabili sono individuate nelle ore complessive di lavoro ordinario teoricamente prestabilite nell'anno di riferimento dai dipendenti dell'azienda in proporzione all'anzianità di servizio e all'effettivo tempo di lavoro per i part-time.

2) Qualità esterna

A tal fine si specifica che la misura della soddisfazione del cliente - Qualità esterna è data dal rapporto:

$$\text{Indicatore di qualità esterna (resi, scarti in utenza, difettosità in utenza)} / \text{Valore di riferimento (ricavi di vendita, numero pezzi prodotti, fatturato globale)} \times 100$$

Il valore dell'indicatore scelto è individuato dalla contabilità aziendale o da altri indicatori definiti con riferimento all'anno di misurazione.

I ricavi delle vendite sono individuati dai relativi dati riferiti alla gestione caratteristica aziendale così come risultante dal conto economico del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

3) Qualità interna

A tal fine si specifica che la misura della qualità interna è data dal rapporto:

$$QI = \text{Scarti e/o rilavorazioni interni} / \text{Valore di riferimento (valore della produzione, numero pezzi prodotti, fatturato globale)} \times 100$$

Il valore degli scarti e/o rilavorazioni interni è individuato dalla contabilità aziendale riferita a tali dati nell'anno di riferimento.

Il valore della produzione è individuato dai dati di bilancio dell'anno di riferimento.

4) Ricavi delle vendite

A tal fine si specifica che la misura dell'andamento dei ricavi delle vendite per unità è data dal rapporto:

$$RV = \text{Ricavi delle vendite di beni prodotti} / \text{Numero annuo dipendenti calcolato per addetti equivalenti a tempo pieno}$$

I ricavi delle vendite di beni prodotti sono individuati dai relativi dati riferiti alla gestione caratteristica aziendale così come risultante dal conto economico del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

Il numero dei lavoratori è individuato dal numero dei dipendenti in forza nell'anno di riferimento in proporzione.

5) Differenza tra i valori e i costi della produzione

A tal fine si specifica che la misura dell'andamento del dato per unità è data dal rapporto:

$MO = \text{Differenza tra il valore e il costo della produzione} / \text{Numero annuo dipendenti calcolato per addetti equivalenti a tempo pieno}$

Il valore della differenza tra il valore e il costo della produzione è individuato dai relativi dati riferiti alla gestione caratteristica aziendale così come risultante dal conto economico del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

Il numero dei dipendenti è individuato dal numero dei dipendenti in forza nell'anno di riferimento in proporzione all'anzianità di servizio e all'effettivo tempo di lavoro per i part-time.

6) Tempi di consegna

A tal fine si specifica che l'andamento dei tempi di consegna è dato dal rapporto:

$TC = \text{Numero lotti consegnati nel rispetto dei termini} / \text{Numero lotti da spedire nel rispetto dei termini} \times 100$

Il numero di lotti consegnati nel rispetto dei termini sono individuati nel totale complessivo degli ordini di merce spediti nei termini contrattuali nell'anno di riferimento.

Il numero di lotti da spedire nel rispetto dei termini sono individuati nel totale complessivo di merce da spedire nei termini contrattuali nell'anno di riferimento.

8) Contenimento dei consumi e contenimento tempi fermo macchine

Vengono calcolati su indicatori storici riferiti all'anno o anni precedenti ed in questo caso con il sistema della media mobile.

Riferimento: Consumi (gas, energia, altro) del periodo scelto / Fatturato, numero addetti del periodo scelto x 100

Confrontato con: Consumi (idem come sopra) / Fatturato o altri come sopra x 100

Analogamente per i tempi di fermo macchina si misureranno confrontando lo storico fermate macchina/impianti o, in caso di nuova installazione, con i dati forniti dall'installatore.

Riferimento: Fermi macchina (manutenzione, guasti, attrezzamenti) / Fatturato, numero addetti del periodo scelto x 100

Confrontato con: Fermi macchina idem come sopra / Fatturato idem come sopra x 100

Statuto dei lavoratori

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

(Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970)

con le modifiche intervenute con il referendum abrogativo del 5 aprile 1995

(art. 19 e art. 26)

(Omissis)

Accordo quadro

per la costituzione delle R.S.U. Impianti fissi

Roma, 6 aprile 2005

1. R.S.U. nei settori delle costruzioni

In tutti i luoghi di lavoro la FENEAL-UIL, la FILCA-CISL e la FILLEA-CGIL costituiranno le Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.), su basi elettive, con voto segreto, su liste di organizzazione nel rispetto dell'accordo di luglio 1993, e dell'intesa quadro della CGIL, CISL, UIL del 1991, dell'intesa CGIL, CISL, UIL e CONFINDUSTRIA del dicembre 1993 e dell'accordo del 14 aprile 1994.

La creazione delle nuove rappresentanze ridefinisce la democrazia sindacale nei luoghi di lavoro attraverso la possibilità - per tutti i lavoratori e le lavoratrici - di eleggere la propria rappresentanza. La costituzione delle R.S.U. inoltre, estende, rinnova, rivitalizza la presenza unitaria già esistente nelle aziende, nelle imprese, nei gruppi e nelle unità produttive organizzate dalla nostra categoria. La presenza e la partecipazione attiva di iscritti - lavoratori e lavoratrici - all'attività delle singole Organizzazioni: FENEAL, FILCA, FILLEA, non è in contrasto con la nascita delle R.S.U., ma condizione di preparazione e coinvolgimento alla democrazia nel lavoro.

Ciascuna Federazione quindi elegge proprie strutture o strumenti organizzativi nei luoghi di lavoro.

2. Elettori - Candidati

Tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti dalla realtà produttiva interessata alla costituzione delle R.S.U. sono elettori.

Sono potenziali candidati e potenziali eletti i lavoratori e le lavoratrici presentati nelle liste, occupati nella stessa realtà produttiva interessata alla costituzione della R.S.U.

Nella categoria "lavoratori dipendenti" sono compresi: gli assunti con contratto di formazione-lavoro, o con contratto a tempo determinato; chi è in prova e chi è in C.i.g. - ordinaria e straordinaria -, gli apprendisti.

3. Validità delle elezioni

Perché le elezioni delle R.S.U. siano valide è indispensabile che i votanti siano il 50% più 1 degli aventi diritto al voto.

Se questo non si verificasse è necessaria un'altra elezione dopo un esame e dibattito tra i lavoratori, le strutture di base esistenti e la FENEAL, FILCA, FILLEA territoriali.

La seconda votazione avrà validità a prescindere dal numero dei votanti.

4. Costituzione R.S.U.

Le comunicazioni per la richiesta di costituzione delle R.S.U. avviene (in forma scritta alle Direzioni aziendali):

- a) da parte delle strutture di base esistenti della FENEAL, FILCA, FILLEA;
- b) da parte della FENEAL, FILCA, FILLEA, territoriali se non sono presenti strutture di base nei luoghi di lavoro oppure se le strutture di base non si mobilitassero per presentarla.

L'iniziativa di costituzione delle R.S.U. deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte di FENEAL, FILCA e FILLEA, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato e comunque va data comunicazione ai lavoratori ed alle altre OO.SS. firmatarie del presente accordo. In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

5. Liste FENEAL, FILCA, FILLEA

Ogni struttura di base esistente della FENEAL, della FILCA, e della FILLEA è competente a presentare le liste; in assenza di strutture di base, presenteranno le liste direttamente le Federazioni territoriali previa informativa scritta alle altre OO.SS.

Le liste sono distinte tra FENEAL, FILCA, FILLEA, e avranno un preambolo comune unitario.

Ogni singola Federazione presenta una sola lista.

Nel caso i propri aderenti si candidassero in altre liste, la struttura di base o territoriali interessati provvederanno a sconfessarne l'appartenenza.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

6. Altre liste

Fermo restando quanto previsto al punto 5, all'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate da:

c) Associazioni sindacali firmatarie del presente regolamento e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

d) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo a condizione che:

b.1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

b.2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'unità produttiva pari o superiore al 5% degli aventi diritto al voto.

Non è ammessa la firma su più liste.

7. Modalità delle elezioni

Il voto si esprime per lista e con preferenza unica.

Se viene indicata soltanto la preferenza, vale come voto di lista.

E' annullato il voto di preferenza su liste diverse.

Le elezioni avvengono con voto segreto, il voto non può essere né delegato né inviato per lettera.

Il Collegio elettorale è unico nelle realtà produttive fino a 200 dipendenti.

Oltre i 200 dipendenti la FENEAL, FILCA, FILLEA, territoriali individueranno con le strutture di base interessate alle elezioni le aree elettorali.

Nelle realtà produttive e amministrative particolarmente rilevanti, quantitativamente, possono essere previsti i seggi per gli impiegati ed i seggi per gli operai.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/4 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere.

Sono eletti i candidati che nella propria lista ricevono il numero maggiore di voti.

In caso di parità di voti all'interno della stessa lista risulta eletto il candidato con una maggiore anzianità aziendale o di organizzazione, scelta questa, da definire prima della presentazione delle liste da parte del Comitato elettorale.

In caso di parità di voti tra liste, ai fini della ripartizione dei seggi, qualora non si raggiunga l'accordo tra le OO.SS. si procederà all'assegnazione mediante sorteggio.

Il quoziente elettorale si determina dividendo il numero dei voti validi (somma dei voti ottenuti dalle singole OO.SS. escluse le schede bianche e nulle) per il numero degli eleggibili. Se non si raggiungono quozienti pieni l'attribuzione avverrà al resto più alto.

La ripartizione dei seggi alle liste che concorrono alle elezioni è determinata dal numero dei quozienti ottenuti.

8. Ripartizione dei seggi

In base all'accordo del marzo 1991 e dell'accordo di luglio 1993, il 67% dei seggi è assegnato, in misura proporzionale ai voti ottenuti, alle liste che hanno partecipato alle elezioni.

Il restante 33% viene ripartito tra tutte le Organizzazioni e i soggetti collettivi legittimamente concorrenti alle elezioni, in misura proporzionale ai voti conseguiti.

Per rafforzare la solidarietà e garantire il pluralismo, la FENEAL, la FILCA e la FILLEA assumono la decisione di favorire la rappresentanza e presenza di tutte le OO.SS. firmatarie del presente accordo.

La quota del 33% spettante a FENEAL, FILCA, FILLEA, sarà assegnata alle liste confederali, presentatori di candidati, secondo lo schema allegato a pag.

9. Durata del mandato - Decadenza

I componenti la R.S.U. restano in carica tre anni, al termine del quale decadono automaticamente.

In caso di mancato rinnovo, se dopo la scadenza prevista dei tre anni sono passati oltre due mesi, la FENEAL, la FILCA e la FILLEA territoriali interverranno per indire le nuove elezioni.

Nel caso di dimissioni di un componente la R.S.U., subentra il primo dei non eletti della lista in cui è stato eletto il dimissionario.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle Associazioni sindacali FENEAL-FILCA-FILLEA, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte della stessa Federazione tra i non eletti della lista.

Se il 50% dei componenti della R.S.U. si dimette, automaticamente la R.S.U. decade e si provvederà quindi ad una nuova elezione, secondo le modalità previste dal presente accordo.

10. Ruolo delle R.S.U.

La FENEAL, la FILCA e la FILLEA territoriali comunicheranno per iscritto alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali i nomi dei Rappresentanti sindacali unitari.

E' riconosciuta alla R.S.U. la legittimazione contrattuale a negoziare il secondo livello le materie previste dal c.c.n.l., in raccordo con le Federazioni territoriali della categoria.

In base all'accordo di luglio 1993, il passaggio dalla disciplina delle R.S.A. attuali a quello delle R.S.U. avverrà a parità di trattamento legislativo e contrattuale e a parità di costi per le aziende in riferimento a tutti gli istituti.

Successive modifiche migliorative possono essere stabilite con i rinnovi contrattuali.

11. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

In ogni R.S.U. deve essere indicato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1995.

Restano confermati per il delegato alla sicurezza i diritti contrattuali previsti attualmente (monte ore specifico) dai cc.cc.nn.l.

Le R.S.U. elette, in raccordo con le Federazioni territoriali della categoria si impegnano a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai cambiamenti tecnologici e organizzativi e professionali con attenzione sia alla differenza di genere sia alla presenza di giovani, di alte professionalità e di quadri, di immigrati.

12. Monte ore e permessi

Sulla base di leggi e contratti - nazionali e territoriali - la FENEAL, la FILCA, la FILLEA sono titolari dei permessi sindacali per le R.S.U. e del monte ore per le assemblee dei lavoratori.

Per esercitare ruoli e diritti previsti dalla contrattazione, le R.S.U. usufruiranno di una quota del monte ore di permessi pari al 70%.

Del restante 30%, la quota spettante alla FENEAL, FILCA, FILLEA, sarà utilizzata

pariteticamente, fatte salve eventuali diverse intese locali.

13. Funzionamento della R.S.U.

La R.S.U. può essere convocata:

- a) dall'esecutivo;
- b) su richiesta di una delle Organizzazioni che compongono la stessa R.S.U.;
- c) dal 51% dei lavoratori occupati nella realtà produttiva fino a 35 addetti; e da 1/3 dei lavoratori oltre i 35 addetti.

Le decisioni della R.S.U. sono valide se approvate dalla maggioranza dei componenti.

14. Esecutivo e suo funzionamento

Nei luoghi di lavoro dove vi è un alto numero di componenti, la R.S.U. può dotarsi, con voto palese, di un esecutivo che rispetti le Organizzazioni presenti nella stessa R.S.U.

L'esecutivo ha compiti di coordinamento dei lavori della R.S.U. e di gestione dei rapporti negoziali con la Direzione aziendale - laddove è previsto contrattualmente -; i compiti di direzione e di decisione spettano comunque all'intera R.S.U.

La convocazione dell'esecutivo viene richiesta per iscritto, con preavviso di 2 giorni.

La riunione dell'esecutivo è valida se è presente almeno il 70% dei suoi componenti.

15. Coordinamento di gruppo

Nei gruppi con più unità produttive e con un livello di contrattazione centrale, le R.S.U. si doteranno di un Organismo di coordinamento, con finalità negoziali.

Le modalità costitutive sono definite in un apposito regolamento.

16. Commissioni o gruppi di lavoro delle R.S.U.

Le R.S.U., si possono articolare in Commissioni o gruppi di lavoro per approfondire tematiche, problematiche, orientamenti.

Le Commissioni o gruppi di lavoro possono temporaneamente ricorrere ad esperti e tecnici esterni su argomenti specifici.

Gli orientamenti o le scelte della Commissione o dei gruppi - sia gli interni sia quelli con i contributi esterni - devono sempre essere discussi da tutta la R.S.U.

17. Assemblee

Le assemblee possono essere informative, consultive, decisionali.

Le assemblee sono convocate:

- a) dalla stessa R.S.U. che comunica data e ordine del giorno alle Organizzazioni territoriali;
- b) dalle Organizzazioni territoriali secondo le modalità contrattualmente stabilite.

La comunicazione delle assemblee avviene per iscritto; tra la convocazione e la realizzazione dell'assemblea deve essere garantito un tempo sufficiente per consentire l'informazione ai lavoratori.

18. R.S.U. di bacino

Per la costituzione delle R.S.U. di bacino, si fa riferimento alle intese interconfederali con le Associazioni artigiane.

19. Consenso sindacale

Relativamente alle modalità di predisposizione delle piattaforme, stipula e approvazione dei risultati della contrattazione aziendale, si farà riferimento alla prassi consolidata nella categoria:

- informazione, assemblee di consultazione e valutazione dell'accordo.

20. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

a) Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente regolamento;
- verificare la valida presentazione delle liste;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste.

b) Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

c) Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

d) Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

e) Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

f) Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di

più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

g) Modalità di votazione

Il luogo e il calendario della votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazioni, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

h) Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

i) Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea a una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

l) Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

m) Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

n) Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale delle votazioni (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

o) Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 2, comma 1, Parte I del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

p) Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

q) Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

r) Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

s) Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

t) Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

I componenti del Comitato elettorale non possono essere candidati alle elezioni per le R.S.U. In casi particolari, nelle aziende di piccole dimensioni sarà valutata congiuntamente l'opportunità di una deroga dalla FENEAL, FILCA, FILLEA, territoriali.

* * *

Per quanto non espressamente contenuto nel presente regolamento si fa riferimento alla intesa sulle R.S.U. di CGIL, CISL, UIL del 20 dicembre 1993.

Nota esplicativa

tra FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL

Fatte salve condizioni di miglior favore già stabilite dai cc.cc.nn.l. nazionali, dalla contrattazione aziendale o a livello locale il numero delle R.S.U. da eleggere è quello definito dalle vigenti norme di legge in materia di rappresentanza sindacale.

Il presente accordo sarà soggetto a verifica entro il 31 dicembre 2006.

* * *

Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

Quadro riepilogativo

sulla composizione delle R.S.U. FENEAL-UIL - FILCA-CISL - FILLEA-CGIL

Numero complessivo R.S.U.	Quota 33%	Aventi diritto alla quota di solidarietà
a) 3 - 4	1 (R.S.U.)	Viene assegnata al candidato della lista, tra quelle che non hanno avuto eletti a condizione che ciascuna delle stesse abbia riportato un numero minimo di voti pari almeno al 30% del "quorum" elettorale complessivo (totale dei voti validi diviso per il totale dei seggi della R.S.U.) nel caso in cui la quota dei 2/3 delle R.S.U. sia stata assegnata ad una sola Organizzazione. Qualora, invece, i 2/3 delle R.S.U. sono stati assegnati a due OO.SS. il "quorum" di cui sopra si eleva al 40%. Nel caso in cui tutte le liste hanno ottenuto seggi la quota del 33% viene assegnata alla lista che ha ottenuto il maggior "quorum"
b) 5 - 6 - 7	2 (R.S.U.)	Viene assegnata ai candidati delle liste che non hanno ottenuto seggi ma hanno avuto preferenze, a condizione che ciascuna delle stesse abbia riportato un numero minimo di voti pari almeno al 30% del "quorum" elettorale complessivo (totale dei voti validi diviso per il totale dei seggi della R.S.U.), nel caso in cui la quota dei 2/3 delle R.S.U. sia stata assegnata ad una sola Organizzazione. Qualora, invece, i 2/3 delle R.S.U. sono stati assegnati a 2 OO.SS. il "quorum" di cui sopra si eleva al 40%. Nel caso in cui tutte le liste hanno ottenuto seggi la quota del 33% viene assegnata alla

		<p>lista che ha ottenuto il maggior "quorum". Nel caso in cui è una sola lista a non aver ottenuto eletti, un seggio viene assegnato al candidato della medesima con i criteri di cui sopra. Il secondo seggio viene assegnato alla lista che ha ottenuto il "quorum" più alto</p>
c) 8 - 9 - 10	3 (R.S.U.)	<p>Vengono assegnati 1 ad ogni lista esclusa, con il criterio di cui ai punti a) e b) e il restante viene assegnato alle liste che hanno ottenuto il "quorum" più alto</p>

Integrazione dell'accordo nazionale sulla costituzione delle R.S.U.

All'accordo sulle R.S.U. del 6 aprile 2005, aggiungere le seguenti integrazioni:

- al punto 20, lett. O) (attribuzione dei seggi):

"nel caso in cui una delle tre Organizzazioni riporti la maggioranza assoluta dei voti essa non potrà risultare minoritaria, nella ripartizione dei delegati, alla somma dei delegati attribuiti alle altre due Organizzazioni".

Le modalità attraverso le quali tale principio dovrà essere garantito, dovranno essere oggetto di un accordo tra le Organizzazioni a livello territoriale.

In assenza di tale accordo, la ripartizione avverrà sulla base dei criteri previsti dall'accordo interconfederale del 1° dicembre 1993.

Gli effetti di tale norma saranno oggetto di una verifica annuale delle Segreterie nazionali.

Si ribadisce la normativa secondo cui affinché le elezioni delle R.S.U. siano valide, è indispensabile che i votanti siano il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Al fine del raggiungimento di tale obiettivo FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, si adopereranno unitariamente nei confronti delle controparti di settore di portare il numero delle R.S.U. da 3 a 4 componenti per le aziende da 1 a 100 addetti.

Al punto 10 (ruolo delle R.S.U.) aggiungere:

"l'essere componente delle R.S.U. non è incompatibile con quello di Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza".

Roma, 12 ottobre 2007

I

Verbale di accordo 24 febbraio 2011

in materia di riduzione di orario

Alla luce della delibera del Consiglio dei Ministri del 18 febbraio 2011 nel merito della festa nazionale del 17 marzo per il solo anno 2011, a recupero della festività soppressa del 4 novembre, le ore di Rol ai sensi dell'articolo 20 "riduzione dell'orario di lavoro" del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, saranno in totale 56 e non 64 come previsto dal succitato articolo contrattuale.

Dal 2012 le ore di Rol torneranno ad essere 64 come da previsione contrattuale.

II

Accordo 19 aprile 2012

in materia di apprendistato professionalizzante

[Visto il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#), Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'[art. 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247](#), le parti concordano che la normativa presente nel c.c.n.l.

firmato il 1° gennaio 2008, ha valore per gli addetti assunti con contratto di apprendistato sino al giorno 25 aprile 2012. A valere dal giorno 26 aprile 2012, l'istituto dell'apprendistato professionalizzante viene regolamentato come segue.

Apprendistato professionalizzante

Le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#).

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e dei soggetti esterni.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo. Deve inoltre essere previsto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1, e per tutte le relative mansioni. La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
AD3-AD2-AD1-AC5-AC4-AC3-AC2-AS4-AS3-AC1-AS2-AS1-AE4-AE3	36	12	12	12
AE2	24	10	10	4

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi del [T.U. D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#), lavorazioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per cui prevedere durate maggiori dell'istituto.

Agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte di mesi 10 così ripartite:

- primo periodo: 3 mesi;
- secondo periodo: 3 mesi;
- terzo periodo: 4 mesi.

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

E' fatto comunque divieto di retribuzione a cottimo.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il trattamento economico a carico del datore di lavoro definito nel vigente c.c.n.l. Parte operai e Parte impiegati e quadri comprensiva dell'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva della categoria di appartenenza al momento della risoluzione, di cui agli articoli Parte operai e Parte impiegati e quadri del presente c.c.n.l.

La mancata trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, deve essere comunicata per iscritto, dall'azienda all'apprendista con un periodo di preavviso pari a quello della categoria appartenenza di cui agli articoli Parte operai e Parte impiegati e quadri del presente c.c.n.l.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno reciproco impegno di trasmettere agli Organismi bilaterali regionali le indicazioni utili alla definizione dei profili professionali dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza che verranno definiti nell'ambito delle attività dell'OBL.

Le parti convengono che il numero dei contratti di apprendistato stipulati e le relative qualifiche da raggiungere, dovranno essere comunicati annualmente alla scadenza di ciascun anno a cura delle

aziende interessate e tramite le Associazioni imprenditoriali territoriali all'OBL.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite di cui 40 trasversali e 80 specifiche. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate alla formazione sulla sicurezza.

La formazione è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

Le parti sottoscrivono in allegato al presente articolato, gli iter formativi specifici (80 ore).

Per gli iter formativi dei profili professionali non previsti dal c.c.n.l., valgono i contenuti riferiti al profilo professionale della categoria di destinazione finale dell'apprendista.

Le parti verificheranno la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative che presentino, pertanto:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutor con formazione e competenze tecnico-professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite;
- locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della formazione stessa.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Il tutor dovrà possedere i requisiti di cui al [D.M. 28 febbraio 2000](#).

Piano formativo individuale

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata, dell'impresa, del tutor e del lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle R.S.U. o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Nel numero degli apprendisti vengono considerati sia quelli assunti direttamente, sia quelli assunti

indirettamente tramite contratto di somministrazione.

Le competenze acquisite durante la formazione formale e non formale dovranno essere registrate sul libretto personale del lavoratore definito tra le parti contrattuali.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che in caso di intervenute modifiche legislative si incontreranno per una valutazione e per apportare gli eventuali interventi al presente istituto.

III

Verbale di accordo 11 settembre 2013

per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti delle aziende operanti

nei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali

Art. 1

Punto 1.2

(Livello aziendale e di gruppo)

Di norma annualmente, le aziende ed i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 200 dipendenti per i gruppi e più di 50 per le singole aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza della Federlegno Arredo, forniranno alle R.S.U., assistiti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale ivi compreso l'utilizzo dei relativi strumenti contrattuali e/o di legge;
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età, tipologia contrattuale nonché i livelli di salario a parità di mansione e le mansioni;
- responsabilità sociale di impresa.

Nel corso di tale incontro il sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Le aziende che hanno stipulato accordi che prevedono un premio di risultato sulla base di quanto stabilito dal [Protocollo 23 luglio 1993](#) e dall'art. 20 del presente c.c.n.l., forniranno, alle R.S.U., le informazioni necessarie per la gestione del premio.

Le parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

Art. 18

(ex 7)

(Orario di lavoro)

La durata dell'orario normale di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, come previsto dall'[art. 3 comma 1 D.Lgs. n. 66/03](#).

Ai soli effetti del trattamento economico del lavoro straordinario le ore non lavorate per ricorrenze

festive nazionali e infrasettimanali, assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ferie e permessi retribuiti - fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo per riduzione di orario - saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. Tale scorrimento - fatta eccezione per gli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su più turni - verrà concordato in sede aziendale.

Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su più turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale dovranno comunque mediamente essere realizzate nell'arco di più settimane attraverso una opportuna distribuzione dei turni di lavoro e dei relativi riposi, che verrà portata a conoscenza delle maestranze mediante affissione.

Per il personale la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai addetti alla produzione, può essere adottata, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione dell'orario determinata per tali operai.

L'inizio e la cessazione del lavoro, così come l'entrata e l'uscita dall'azienda dei lavoratori sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro stabilito il lavoratore dovrà trovarsi al proprio posto per iniziare il lavoro.

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di variabilità della domanda.

Le parti convengono che la durata dell'orario di lavoro può risultare, anche da una media plurisettimanale nell'arco massimo di dodici mesi.

L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro per l'intera azienda o per parti di essa, che prevedano articolazioni dell'orario di lavoro settimanale diversa da quella contrattuale, e le relative modalità attuative, saranno possibili previo confronto e accordo con la R.S.U. o in loro mancanza con le OO.SS. territoriali. L'incontro, dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi, dalla richiesta di apertura del confronto. Qualora l'incontro non avvenisse entro tale termine, l'azienda potrà disporre le diverse articolazioni.

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale. I recuperi delle maggiori o minori prestazioni, verranno effettuati nell'arco massimo dei dodici mesi successivi a quelli della maggiore o minore prestazione o differente termine stabilito dall'accordo.

Le ore prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale non costituiscono prestazioni straordinarie e quelle dopo la 43ma ora settimanale, saranno compensate con una maggiorazione pari al 10%.

Resta comunque inteso che nell'ambito di nuovi regimi di orario sopra previsti i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Le ore effettuate nei periodi di superamento dell'orario contrattuale settimanale qualora non recuperate, saranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario all'epoca prestatato.

Per quanto non espressamente normato dal presente c.c.n.l. in materia di orario di lavoro, le parti rimandano agli articoli legislativi vigenti.

Art. 27

(ex 13)

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Il lavoro straordinario decorre dai limiti di legge di cui al primo comma dell'art. 18 (orario di lavoro).

Agli effetti del trattamento economico vale quanto disciplinato dal secondo comma dell'art. 18 del presente c.c.n.l.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi urgenti, indifferibili od occasionali ed in quelli previsti come deroga ed eccezioni dalla legge e relativo regolamento (ad es. manutenzione degli impianti).

Rientra, ad esempio, in tali ipotesi la necessità di far fronte a:

- esigenze particolari di mercato, legate ad ordini con vincolanti termini di consegna;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- esigenze particolari connesse alla preparazione ed allestimento di fiere, mostre, esposizioni, campionari, campagne promozionali, ecc.

Il ricorso al lavoro straordinario oltre il limite delle 250 ore previste dal [D.Lgs. 66/03](#), in assenza di un accordo in sede aziendale, potrà avvenire previo esaurimento delle 80 ore di flessibilità e sulla base di specifici programmi presentati dall'azienda.

Al di fuori dei casi previsti dai commi precedenti, il ricorso al lavoro straordinario sarà concordato preventivamente tra la Direzione e la R.S.U.

Su richiesta delle R.S.U. l'azienda fornirà chiarimenti ed indicazioni sul lavoro straordinario effettuato.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6. Il lavoratore notturno non può superare le 8 ore giornaliere medie nell'arco settimanale, ai sensi dell'[art. 13 comma 1 D.Lgs. n. 66/03](#).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nei giorni festivi.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le maggiorazioni percentuali, di seguito indicate, da calcolarsi sulla retribuzione base (minimo tabellare, più l'indennità di contingenza, più eventuale terzo elemento). Per i cottimisti le predette percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno calcolate sul minimo tabellare maggiorate della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 69 della parte terza, regolamentazione per gli operai e sulla indennità di contingenza e sull'eventuale terzo elemento.

	Operai %	Intermedi %	Impiegati %
1) lavoro straordinario diurno (feriale)	28	28	28
2) lavoro festivo anche a turni avvicendati (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo delle	40	40	50

stesse e nei giorni festivi)			
3) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati	35	30	30
4) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati	30	30	30
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art. 7, parte comune, del presente c.c.n.l.)	50	50	60
6) lavoro straordinario notturno	50	50	50
7) lavoro straordinario festivo notturno	60	70	70

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione delle percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. Ai sensi di quanto previsto dal [D.Lgs. n. 66/03 art. 4 commi 2, 3 e 4](#) e in considerazione delle peculiarità del settore, caratterizzato da un andamento ciclico della domanda, da produzione con necessità di soddisfacimento in tempo reale del mercato di cui è diventata imprevedibile la tendenza, a partire dal 1° gennaio 2004 il periodo di riferimento della durata media settimanale di 48 ore è fissato in mesi 8 per il 2004 e sulla base dell'anno solare dal 1° gennaio 2005, anche ai fini delle comunicazioni di cui al comma 5 del citato [art. 4 D.Lgs. n. 66/03](#). Il rispetto di tale limite avverrà anche mediante la fruizione di permessi per rol ed ex festività.

Art. 30

(ex 15)

(Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione)

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione non potrà complessivamente superare il 25% calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Tali percentuali comprendono sia i contratti con causale, sia quelli senza.

Le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti di cui alle precedenti lettere, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo con le R.S.U. o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono essere elevate le percentuali di lavoratori assunti con le due tipologie di contratto e possono essere individuate altre fattispecie di esclusione dalla limitazione percentuale sopraindicata.

Inoltre sono escluse dalle percentuali sopraindicate le assunzioni a tempo determinato o somministrazione per:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stands fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con [D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218](#), tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio.

A) Contratto a tempo determinato

Salvo le ipotesi per le quali è possibile fare ricorso alla acausalità del contratto a termine, l'assunzione del lavoratore con il contratto in esame avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. Le parti convengono, altresì, di individuare le ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 92 2013 ed ulteriori modificazioni ed integrazioni.

Tali ipotesi riguardano:

- l'assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni;
- l'assunzione di lavoratori percettori dell'Aspi;
- l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;
- l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;
- l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;
- l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla [legge n. 68/99](#);
- tutte quelle individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei Datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.

Tali ipotesi possono riguardare anche soggetti che abbiano precedentemente avuto rapporti con l'azienda.

Con accordo con le R.S.U. o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, si potrà prolungare il periodo di 12 mesi.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui all'art. 46 del presente contratto.

In attuazione del rinvio previsto dall'[art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001](#), come modificato dalla [legge n. 247/2007](#), la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge - è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per Territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca il mandato.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall' [art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001](#) (così come modificato dalla [legge n. 247/2007](#), dalla [L. n. 92 del 2012](#) e dal [D.L. n. 76/2013](#)), oltre alle attività stagionali previste dal [D.P.R. 1525/1963](#), le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al [comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001](#), ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo articolo, sono le seguenti:

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b) allestimento di stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;
- d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni.

In applicazione di quanto previsto dall' [art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001](#), così come modificato dalla [legge 28 giugno 2012, n. 92](#), (modificata dal [D.L. n. 76/2013 - Titolo II - art. 7, comma 1, lettera c](#)), le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi dell' [art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001](#).

I termini di interruzione previsti dalla legge non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

1. nell'ambito di uno dei processi organizzativi individuati dall' [art. 5, comma 3 del D.Lgs. n. 368/2001](#) e in particolare:

- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con [D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218](#), tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio.

2. nelle ipotesi che consentono la contratto a termine senza causale sopra riportate.

3. in ogni altro caso ipotesi individuata dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS.

dei lavoratori e dei Datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.

Il periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato è così stabilito:

OPERAI	CATEGORIE	
	AE1	3 SETTIMANE
	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 SETTIMANE
INTERMEDI	CATEGORIE	
	AC1, AC2	5 SETTIMANE
IMPIEGATI	CATEGORIE	
	AE2, AE3, AE4, AS2, AS4, AC3, AC4	8 SETTIMANE
	AC5, AD1, AD2, AD3	15 SETTIMANE

Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione, sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni.

Il periodo di comporto ed il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, e salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

B) Contratto di somministrazione

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle parti stipulanti il presente contratto, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti ([ex art. 20, comma 5-quater, del D.Lgs. 10 Settembre 2003 n. 276](#), come modificato dai successivi interventi legislativi).

È comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di

lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione o dimessi dagli Istituti di Pena.

Le parti convengono, altresì, di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione del termine, giusto quanto previsto dall'[art. 1, comma 1-bis, secondo periodo del D.Lgs. n. 368/2001](#), come modificato dalla [legge 28 giugno 2012, n. 92](#).

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di n. 3 mesi.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro procederà all'inserimento dei lavoratori previa comunicazione alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria firmatarie del presente c.c.n.l.

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Allo scopo le parti hanno definito entro il i format da utilizzare per le comunicazioni sopra descritte (inserire i riferimenti per il richiamo degli allegati).

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente normato dal presente c.c.n.l. in materia di contratti a termine e somministrazione, le parti rimandano alla normativa vigente.

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad un eventuale armonizzazione.

Art. 34

(Tutela della dignità personale dei lavoratori)

In attesa della normativa di riferimento, che individui la definizione legale di mobbing e molestie sessuali, le parti riconfermano che sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto, compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui si sono rivolti, anche in riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire e contrastare l'insorgere di tali situazioni, le parti decidono la costituzione di una commissione paritetica che ha il compito di elaborare i codici di condotta. La commissione si riunirà entro il 30 ottobre 2013, per concludere i lavori entro gennaio 2014.

In attesa che la commissione elabori i codici di condotta, che saranno sottoposti alle parti sociali per

la loro ratifica. In caso di molestie sessuali e/o mobbing sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni Sindacali e la Direzione Aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Art. 46

(ex 28)

(Formazione professionale - Fondimpresa)

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti - anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione - riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane a qualsiasi livello.

Le aziende, all'atto della partecipazione ad un bando di Fondimpresa, informeranno le R.S.U. Pertanto le parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire, in linea di massima, a tutti i lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con Fondimpresa, il Comitato Paritetico Nazionale avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua.

L'OBL, nell'ambito dei rapporti sopra indicati, chiederà a Fondimpresa i dati relativi ai piani di formazione approvati.

È altresì affidato al Comitato il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale al fine di informare i propri rappresentati sulle opportunità di finanziamento utilizzabili.

Art. 57

(ex 39)

(Previdenza complementare - ARCO)

A valere dal 1° gennaio 2005, la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, edr, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale come da art. 39 parte seconda del presente c.c.n.l.).

Con decorrenza dal 1° gennaio 2009 la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR; le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura del 1, 20%.

Con decorrenza 1° gennaio 2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura del 1, 30 %.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1, 40%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2015 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1, 60%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2016 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,80%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali.

Permessi

I componenti dell'assemblea di Arco potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

Art. 57-bis

(Assistenza sanitaria integrativa)

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA fondo intersettoriale costituito fra Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil.

Le parti impegnano gli Organi dirigenti di Altea e di Arco a verificare, nel caso in cui il Fondo Previdenziale Arco venisse abilitato a svolgere anche la funzione di Fondo Sanitario, l'unificazione dei due Enti.

Nel frattempo le Parti impegnano gli Organi dirigenti di Altea e di Arco a integrare, nel pieno e completo rispetto nella normativa vigente, le attività, l'organizzazione e le strutture dei due Fondi per realizzare economie di scala.

A valere dal primo settembre 2013, il Fondo Altea potrà raccogliere le adesioni dei lavoratori; la modulistica necessaria dovrà essere approvata dalle parti firmatarie del presente contratto.

La contribuzione per gli iscritti al fondo Altea sarà di € 10 per 12 mensilità a carico delle aziende.

La contribuzione decorrerà dal 1° gennaio 2014.

Lo statuto e il regolamento del Fondo Altea definiranno i metodi e i criteri necessari.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali.

Art. 76

(ex 13)

(Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro)

A) Denuncia

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro 4 ore dall'inizio dell'assenza salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Entro il giorno lavorativo successivo all'inizio della malattia, il lavoratore dovrà comunicare via telefax, email o sms il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro dell'operaio in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

B) Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno ai lavoratori non in prova assenti per malattia od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico:

- dal primo al terzo giorno: il 50% della normale retribuzione per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene;
- dal quarto al centottantesimo giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della normale retribuzione.

Per le malattie di durata superiore a 14 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza), coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° gennaio 1993, per le malattie di durata superiore a 11 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° gennaio 1996 per le malattie di durata superiore a 9 giorni, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° agosto 2004 per i lavoratori che nel precedente anno solare siano stati assenti per un numero massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione per il periodo di malattia eccedente il centottantesimo giorno compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

In caso di modifica del trattamento erogato dall'ente assicuratore, le percentuali di cui sopra saranno conseguentemente adeguate in modo da non superare complessivamente il trattamento sopra previsto.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, o comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicuratori, nonché alla presentazione dei seguenti documenti di competenza del medico curante:

- certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura dell'incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli degli Istituti stessi e contenente le seguenti indicazioni:

- 1) la data del rilascio;
- 2) la prognosi;
- 3) la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, anche in caso di TBC.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, non è comprensivo delle quote afferenti la 13ma mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

C) Conservazione del posto

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, in periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

Analogamente nel caso in cui la malattia o l'infortunio non sul lavoro perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennità come in caso di licenziamento.

In caso di patologie gravi accertate (tumoriali e leucemiche) che comportino terapie salvavita, periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale, il lavoratore avrà diritto ad una aspettativa, senza oneri né diretti né indiretti per l'azienda, per un periodo massimo di 365 giorni di calendario. L'aspettativa dovrà essere richiesta, per iscritto, dal lavoratore con almeno tre mesi di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto.

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per TBC.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.

Il trattamento economico predetto non è cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Armonizzare operai, intermedi e impiegati

Art.

(Provvedimenti disciplinari)

(sostituisce 79, 98 e 115)

Ferma rimanendo l'applicabilità della procedura di cui all'[art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300](#) e dalla [legge 28 giugno 2012, n. 92](#), come modificata dal [D.L. n. 83/2012](#) nei casi previsti dalle medesime, le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

In caso di licenziamento di cui al punto f (senza preavviso) l'azienda potrà disporre una sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un massimo di 6 giorni.

L'azienda comunicherà al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento verrà applicato, esso avrà effetto dal momento dall'inizio della suddetta sospensione.

Tutte le sanzioni dovranno essere comunicate al lavoratore tramite raccomandata r. r., raccomandata a mano o posta elettronica certificata.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

Il licenziamento, ai sensi dei punti e) e f), è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità penali e/o amministrativa nelle quali sia incorso il lavoratore.

Le parti convengono che nei confronti del lavoratore assente ingiustificato per un periodo superiore ai quattro giorni lavorativi consecutivi, l'azienda avvierà la procedura di contestazione a mezzo Raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di mancato ricevimento della raccomandata e restituzione della stessa, dopo il periodo di giacenza postale, il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

Art. 80

(ex 17)

(Multe e sospensioni)

(anche 98-bis e 115-bis)

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere c) e d) dell'articolo precedente, al lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo commetta le seguenti infrazioni:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro come previsto nell'art. 28 (assenze) della parte comune del presente c.c.n.l. o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) alterchi con i compagni di lavoro;

- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno, o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale puntuale andamento del lavoro;
- l) violazione della normativa sull'assegnazione di strumenti aziendali informatici, telefonici aziendali e di trasporto.

La multa verrà applicata per le mancanze di minore rilievo; la sospensione per quelle di maggiore rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimenti di danno è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Previdenza Sociale.

Art. 81

(ex 18)

(Licenziamento per mancanze)

(anche 98-bis e 115-bis)

Fermo restando l'ambito di applicazione delle procedure previste dalla legge, il licenziamento - con immediata sospensione cautelare del rapporto di lavoro - può essere inflitto a titolo esemplificativo e non esaustivo commetta le seguenti infrazioni, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. In via esemplificativa ma non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento per giusta causa e quindi con la perdita dell'indennità di preavviso, le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di e senza impiego o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- d) litigio seguito da vie di fatto o rissa all'interno del perimetro aziendale;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- g) furto nell'azienda, trafugamento di schizzi, progetti dei prodotti o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento;
- h) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- i) fumare all'interno del perimetro aziendale nelle aree in cui è vietato.

In via esemplificativa ma non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento per giustificato motivo soggettivo e quindi con preavviso, le seguenti infrazioni:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;

b) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 80 ex 17 (multe o sospensioni) della presente regolamentazione quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 80 ex 17;

c) per disattenzione procuri guasti gravi o sperpero grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro.

Apprendistato professionalizzante

Le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della [legge 28 marzo 2003 n. 53](#).

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e dei soggetti esterni.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo. Deve inoltre essere previsto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1, e per tutte le relative mansioni. La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
1 AD3 - AD2 - AD1 - AC5 - AC4 - AC3 - AC2 - AS4 - AS3 - AC1 - AS2 - AS1 - AE4 - AE3	36	12	12	12
AE2	24	10	10	4

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi del T.U. [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#) lavorazioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per cui prevedere durate maggiori dell'istituto.

Agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte di mesi 10 così ripartite:

- primo periodo: 3 mesi
- secondo periodo: 3 mesi

- terzo periodo: 4 mesi

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;

- nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

È fatto comunque divieto di retribuzione a cottimo.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il trattamento economico a carico del datore di lavoro definito nel vigente c.c.n.l. parte operai e parte impiegati e quadri comprensiva dell'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva della categoria di appartenenza al momento della risoluzione, di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente c.c.n.l.

La mancata trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, deve essere comunicata per iscritto, dall'azienda all'apprendista con un periodo di preavviso pari a quello della categoria appartenenza di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente c.c.n.l.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o

per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità la percentuale del comma precedente è ridotta al 30%.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno reciproco impegno di trasmettere agli organismi bilaterali regionali le indicazioni utili alla definizione dei profili professionali dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza che verranno definiti nell'ambito delle attività dell'OBL.

Le parti convengono che il numero dei contratti di apprendistato stipulati e le relative qualifiche da raggiungere, dovranno essere comunicati annualmente alla scadenza di ciascun anno a cure delle aziende interessate e tramite le associazioni imprenditoriali territoriali all'OBL.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite di cui 40 trasversali e 80 specifiche. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post - obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate alla formazione sulla sicurezza.

La formazione è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

Le parti sottoscrivono in allegato al presente articolato, gli iter formativi sia specifici (80 ore) sia trasversali (40 ore).

Per gli iter formativi dei profili professionali non previsti dal c.c.n.l., valgono i contenuti riferiti al profilo professionale della categoria di destinazione finale dell'apprendista.

Le parti verificheranno la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative che presentino, pertanto:

- Risorse umane idonee a trasferire competenze
- Tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite
- Locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della formazione stessa.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Il tutor dovrà possedere i requisiti di cui al [D.M. 28 febbraio 2000](#).

Piano formativo individuale

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata, dell'impresa, del tutor e del lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle R.S.U. o dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori competenti per territorio.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Nel numero degli apprendisti vengono considerati sia quelli assunti direttamente, sia quelli assunti indirettamente tramite contratto di somministrazione.

Le competenze acquisite durante la formazione formale e non formale dovranno essere registrate sul libretto personale del lavoratore definito tra le parti contrattuali.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che in caso di intervenute modifiche legislative si incontreranno per una valutazione e per apportare gli eventuali interventi al presente istituto.

Regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La disciplina dell'apprendistato per gli operai e gli impiegati nell'industria del legno del sughero del mobile e dell'arredamento è regolata dalle norme di legge e dalle norme del presente contratto in quanto applicabili e dalle particolari disposizioni che seguono.

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Destinatari

Ai sensi del [D.Lgs. 167 del 14 settembre 2011](#) Testo Unico sull'apprendistato possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, i soggetti che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni.

Qualora l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

Qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda recidere il contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto di seguito.

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'[articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167](#).

Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative.

Assunzione

Per instaurare un contratto di apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal c.c.n.l. per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Inquadramento e retribuzione

L'apprendista verrà inquadrato rispetto alla qualifica da conseguire.

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dalle seguenti percentuali:

primi 12 mesi 65%

Successivi 12 mesi 70%

Successivi 12 mesi 75%

Eventuali successivi 12 mesi 85%

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato e sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli parte operai e parte impiegati del presente c.c.n.l.

Per quanto riguarda le percentuali di mantenimento in servizio degli norme di legge.

Nota a verbale

Nelle Regioni o Province Autonome ove, alla data della firma del presente accordo, siano presenti accordi firmati dalle parti sociali a livello territoriale che disciplinano l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, le aziende potranno scegliere quale regolamentazione applicare fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina.

Art. 6

(Quota di servizio sindacale FeNEAL FILCA FILLEA)

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di ottobre 2013 ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che i sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio

sindacale contrattuale pari ad euro 25,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di novembre 2013.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono dare avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 15 novembre 2015.

La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, servizio militare, aspettativa, cassa integrazione guadagni, trasferta, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il novembre 2013.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai rappresentanti sindacali FeNEAL FILCA FILLEA e, tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle OO.SS. FeNEAL FILCA FILLEA territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario presso la Banca Nazionale del Lavoro (IBAN: IT26K0100503211000000009034) intestato a: F.L.C. Federazione Lavoratori Costruzioni c/ c.c.n.l. Legno Arredo Industria, entro il mese di dicembre 2013, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

39.2 - Elemento di garanzia retributiva

A valere dal 1° aprile 2010 verrà erogato un elemento di garanzia retributivo pari a € 8 lordi mensili per 12 mensilità.

A valere dal 1° settembre 2013 l'elemento di garanzia retributivo sarà pari a 13 €.

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il c.c.n.l., pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Gli importi suddetti sono considerati omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti in quanto le parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione.

Inoltre gli importi suddetti sono, ai sensi della [legge n. 297/82](#) e ai sensi dell'art. 54 del presente c.c.n.l., esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

Aumenti retributivi

Livello retributivo	Parametro	Incremento totale	1° tranche 1/4/2013	2° tranche 1/4/2014	3° tranche 1/4/2015
12°	210	180,60	50,40	63,00	67,20
11°	205	176,30	49,20	61,50	65,60
10°	195	167,70	46,80	58,50	62,40
9°	185	159,10	44,40	55,50	59,20
8°	170	146,20	40,80	51,00	54,40
7°	155	133,30	37,20	46,50	49,60
6°	147,5	126,85	35,40	44,25	47,20
5°	140	120,40	33,60	42,00	44,80
4°	134	115,24	32,16	40,20	42,88
3°	126,5	108,79	30,36	37,95	40,48
2°	119	102,34	28,56	35,70	38,08
1°	100	86,00	24,00	30,00	32,00

Gli aumenti retributivi relativi alle mensilità di aprile, maggio, giugno, luglio e agosto verranno corrisposti con le seguenti modalità:

1 mensilità con la retribuzione del mese di ottobre 2013

1 mensilità con la retribuzione di novembre 2013

3 mensilità con la retribuzione di maggio 2014

Premessa

Federlegno Arredo e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea Cgil (d'ora in poi Parti) sottoscrivono il presente protocollo denominato "Carta dei Valori" che costituisce una piattaforma di principi e di comportamenti eticamente rilevanti ed ha lo scopo di definire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali le parti richiamano sia le Aziende che i lavoratori del settore.

Responsabilità sociale d'impresa e sviluppo sostenibile

Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Le parti convengono in particolare di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi dell'industria, assicurando lo sviluppo delle capacità produttive, la tutela dell'occupazione, unitamente alla costruzione di una adeguata e coerente strategia ambientale; di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Viene valutato come rilevante, che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi della protezione ambientale, risparmio energetico, monitoraggio e reporting delle emissioni terra/aria, salute e sicurezza del personale.

Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

Le parti, quindi, ritengono importante politiche aziendali indirizzate ad un percorso di responsabilità sociale d'impresa: codice etico, bilancio sociale, regolamento interno, impieghi di prodotti che tutelano gli interessi dei clienti su temi ambientali e di sicurezza, utilizzo prodotti eco compatibili.

Le parti, quindi, anche per far fronte alla crisi che attraversa il settore che spesso comporta perdita di esperienza, conoscenza e professionalità, ritengono che la responsabilità sociale d'impresa sia elemento utile al fine di affrontare processi di riorganizzazione, ristrutturazione aziendali.

Ritengono quindi necessario attuare buone pratiche con l'obiettivo di salvaguardare i livelli occupazionali, attraverso l'utilizzo di tutti gli ammortizzatori sociali e percorsi formativi.

In tema di responsabilità sociale, le parti si incontreranno entro 6 mesi dalla stipula del presente c.c.n.l., per approfondire le tematiche, tenendo conto delle raccomandazioni dell'OIL, e al fine di sviluppare un approccio maggiormente consapevole e condiviso.

Rispetto delle leggi e dei regolamenti

Le Parti ritengono necessaria la conoscenza delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprio ruolo nel pieno rispetto delle regole.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, le Autorità Pubbliche di Vigilanza, le organizzazioni politiche e sindacali, le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali, nonché nei

confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio devono svolgersi nel rispetto dei principi di trasparenza, integrità, professionalità, e piena collaborazione.

Integrità

Nello svolgimento delle proprie attività, una condotta ispirata alla all'integrità morale e alla trasparenza, alla professionalità, legalità, nonché ai valori di onestà, correttezza e buona fede, sono elementi qualificanti per il settore, per il mercato. Ecco perché le parti auspicano e si adopereranno affinché siano introdotte norme legislative che contrastino la concorrenza sleale. Le parti ritengono che questi principi debbano essere estesi anche alla filiera produttiva e nei Paesi extra UE, e si impegnano al rispetto delle norme dell'OIL, contrastando il ricorso al lavoro minorile.

Fiscalità

Le Parti invitano al rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri. Le Parti sono impegnate nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e condannano ogni comportamento da parte di chiunque volto al non rispetto della normativa fiscale.

Concorrenza e lotta alla corruzione

Le parti propugnano lo svolgimento delle attività seguendo logiche di efficienza e di apertura al mercato, preservando il valore di una leale concorrenza con gli altri operatori.

Sicurezza dell'ambiente di lavoro e della salute dei lavoratori

Le Parti ritengono di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche normative in materia, ma anche un'azione costante volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, al fine di prevenire qualsivoglia rischio per la sicurezza e per la salute dei lavoratori.

Tutela dell'ambiente

Le Parti sono impegnate nella salvaguardia dell'ambiente. A tale scopo, tutti i soggetti coinvolti si impegnano ad orientare le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

Antiriciclaggio

Federlegno Arredo esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità italiane ed estere. Gli associati si impegnano ad applicare tali principi e a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

IV

Accordo 4 febbraio 2015

sui Codici di comportamento

Hanno sottoscritto l'allegato accordo riguardante i Codici di comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing così come previsto dal c.c.n.l. 1° aprile 2013-31 marzo 2016.

Il presente accordo diventa un allegato al c.c.n.l. stesso.

Codici di comportamento

da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing

Principi

E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o mobbing nelle definizioni sotto riportate. E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. E' sancito il diritto delle lavoratrici e

dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti ostili o comportamenti molesti. Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto, inoltre sia i/le lavoratori/trici, sia le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

FederlegnoArredo, FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, s'impegnano a dare un'ampia diffusione al presente Codice di comportamento all'interno delle unità produttive.

1) Definizioni

Molestie sessuali

Nelle disposizioni comunitarie si intende per molestie sessuali, "ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e/o umiliante nei suoi confronti".

In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- apprezzamenti verbali e sgradevoli ammiccamenti a carattere sessuale;
- richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- le foto pornografiche o altro materiale analogo esibito inopportuno nei luoghi di lavoro;
- i messaggi scritti, lettere, biglietti, telefonate insistenti, comunicazioni informatiche a sfondo sessuale o gli oggetti, pesantemente allusivi;
- i contatti fisici intenzionali indesiderati;
- promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazioni e privilegi in cambio di prestazioni sessuali;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Mobbing

Per mobbing si intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratrici e lavoratori da parte dei datori di lavoro o da soggetti in posizione sopraordinata, da colleghi, o da sottoposti nei confronti del superiore, che si caratterizzano come vera e propria persecuzione psicologica o di violenza morale.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e atti idonei a compromettere la salute e/o la professionalità e/o la dignità della lavoratrice o del lavoratore nell'ambito dell'ufficio, reparto, ecc. di appartenenza, o addirittura tali da escluderla/o dal contesto lavorativo di riferimento.

Gli atteggiamenti mobbizzanti sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante, così come previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana. Si tratta di atteggiamenti che incidono negativamente sia sui singoli individui, sia sui gruppi di lavoro, sia sul "clima" aziendale.

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- è reiterato e protratto nel tempo;

- è sistematico;
- è mirato a danneggiare la persona.

Le forme di persecuzione psicologica che possono costituire indice di comportamento mobbizzante sono varie, quali ad esempio quelle del seguente elenco necessariamente non esaustivo:

- attacchi alla reputazione, creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevole, segnalazioni diffamatorie;
- attribuzioni di errori altrui;
- isolare in modo esplicito il lavoratore/lavoratrice oppure boicottarlo;
- carenza di informative o informazioni volutamente errate al fine di creare problemi o mancata trasmissioni di informazioni;
- controlli e sorveglianza continui senza che il lavoratore lo sappia e con l'intento di danneggiarlo;
- minacce di trasferimenti, apertura di corrispondenza;
- ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti.

2) Figure di riferimento

Al fine della risoluzione delle situazione che dovessero crearsi le figure di riferimento sono:

- a) la Consigliera provinciale per le Pari Opportunità;
- b) il responsabile delle risorse umane o chi, nell'ambito aziendale, viene a ciò delegato.

3) Procedure da adottare in caso di molestie sessuali e mobbing

La lavoratrice/lavoratore che ritenga essere vittima di molestie sessuali o mobbing, può scegliere fra le seguenti procedure di denuncia e di eventuale composizione della conseguente situazione e/o controversia:

- procedura informale e riservata;
- il ricorso all'arbitrato;
- denuncia formale.

4) Procedura informale

In caso di mobbing e/o molestie sessuali sul posto di lavoro la persona vittima potrà rivolgersi alla Consigliera provinciale per le Pari Opportunità per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso. La Consigliera comunicherà all'azienda l'avvio della procedura.

La procedura informale e riservata consiste nel tentativo di composizione della controversia mediante rapporto diretto con l'autore/autrice delle molestie sessuali o del mobbing.

La Consigliera, ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente al presunto autore/autrice che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliera deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

La Consigliera può procedere all'acquisizione di elementi utili per l'accertamento dei fatti con l'eventuale audizione di colleghi e altre eventuali persone informate dei fatti.

Successivamente la Consigliera convoca le parti effettuando un tentativo di composizione pacifica della controversia.

L'intervento della Consigliera dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi e in assoluta riservatezza, in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

5) Ricorso consensuale all'arbitrato

Le parti consensualmente, qualora non intendano giungere alla composizione pacifica prevista dall'articolo precedente o nell'ipotesi che il tentativo di composizione pacifica non vada a buon fine,

possono chiedere alla Consigliera di Parità di risolvere la controversia in sede arbitrale.

6) Denuncia formale

Ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing non ritenga di far ricorso alla procedura informale, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, anche avvalendosi dell'assistenza della Consigliera o del responsabile del Personale, o a chi, nell'ambito aziendale, viene a ciò delegato, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la persona autrice di molestia o mobbing sia un/una dirigente la denuncia formale deve essere inoltrata direttamente al Consiglio d'amministrazione e/o legale rappresentante dell'impresa.

Qualora la persona autrice di molestie o mobbing, sia il/la legale rappresentante dell'impresa, la persona oggetto di molestie o mobbing potrà sporgere formale denuncia alla Consigliera di Parità.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la [legge n. 198/2006](#), qualora la Direzione aziendale, nel corso del procedimento disciplinare, al fine di stabilire un clima sereno e, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimento di trasferimento in via temporanea, tra reparti e/o uffici, o, in altre unità produttive, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

L'azienda provvede a tutelare la dipendente o il dipendente da qualsiasi forma indiretta, di ritorsione o penalizzazione e vigila sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti. La dipendente o il dipendente che consapevolmente denunci fatti inesistenti al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente.

7) Attività di prevenzione e sensibilizzazione

Nei programmi di formazione del personale delle Aziende, le parti contraenti, a livello nazionale raccomandano l'inclusione di informazioni circa gli orientamenti aziendali adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing e alle procedure da seguire qualora la molestia o il mobbing abbia luogo.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei/delle dirigenti che dovranno pertanto essere impegnati a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing nei luoghi di lavoro.

Le parti auspicano che, al livello territoriale, siano fatte assemblee informative congiunte. Nel caso ciò non fosse possibile, le OO.SS. territoriali decideranno le forme di promozione necessarie alla conoscenza e diffusione tra le lavoratrici ed i lavoratori del Codice di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing all'interno dell'azienda. Qualora venissero indette assemblee a tal fine, le ore utilizzate rientreranno in quelle già previste contrattualmente.

L'Osservatorio bilaterale previsto dal presente c.c.n.l., potrà predisporre del materiale informativo destinato ai lavoratori e le lavoratrici sul comportamento da adottare per la prevenzione e per la soluzione di molestie sessuali e di mobbing.

L'Osservatorio bilaterale nazionale, potrà inoltre proporre alle imprese programmi formativi e provvederà a promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing.

V

Accordo 4 febbraio 2015

su apprendistato, contratto a termine e di somministrazione

Le Parti preso atto delle novità introdotte dal [decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34](#) convertito, con

modificazioni, in legge 16 maggio 2014, n. 78, rispetto al quadro legislativo in essere al momento della stipula del c.c.n.l. 11 settembre 2013 (con decorrenza dal 1° aprile 2013 e scadenza il 31 marzo 2016) hanno convenuto la seguente intesa volta alla modifica del c.c.n.l. Legno nei seguenti punti:

1. Apprendistato

Nella Parte Settima dedicata alla Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante (per gli apprendisti assunti dal 26 aprile 2012) si apporta la seguente modifica all'ultimo comma del paragrafo introduttivo relativo alla clausola di stabilizzazione:

"Per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori pari od inferiore a 50 unità la percentuale del comma precedente viene ridotta al 30%".

2. Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione

L'art. 30 del vigente c.c.n.l. è abrogato e sostituito dalla seguente disciplina transitoria che avrà vigenza fino alla scadenza del c.c.n.l. 11 settembre 2013 e cioè fino al 31 marzo 2016:

"L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione senza causale, non potrà complessivamente superare il 30% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Tale percentuale è da computarsi sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti) in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione e come media nell'arco dell'anno (1° gennaio-31 dicembre).

Le aziende nel mese di gennaio e nel mese di luglio informeranno nel corso di un apposito incontro, le R.S.U. o le OO.SS. territoriali sull'andamento dei contratti a tempo determinato e di somministrazione in essere.

Le parti concordano, altresì, di rinviare alla contrattazione di secondo livello la modifica dei limiti quantitativi rispetto alla percentuale suddetta."

VI

Verbale di accordo 13 dicembre 2016

per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti delle aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali

E' stata raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nei settori Legno, Sughero, Mobile ed Arredamento e Boschivi e Forestali, 1° aprile 2016/31 marzo 2019, sulla base di quanto riportato in allegato.

Art. 1

Punto 1.3. Decentramento, ristrutturazioni, modifiche tecnologiche, organizzative e produttive

Le Direzioni delle aziende con più di 75 dipendenti informeranno, preventivamente, nel corso di un apposito incontro, le R.S.U. e, tramite le Organizzazioni imprenditoriali, i Sindacati di categoria sulle:

- operazioni che comportino sostanziali modifiche del sistema produttivo, che investano in modo determinante le tecnologie fino ad allora adottate e la organizzazione complessiva del lavoro o il tipo di produzione in atto;
- operazioni di scorporo o di decentramento non temporaneo al di fuori dello stabilimento, di significative fasi dell'attività produttiva in atto qualora queste influiscano sull'occupazione; l'informazione comprenderà la tipologia dell'attività da decentrare e la sua localizzazione.

Nei contratti relativi al decentramento produttivo aventi le caratteristiche di cui sopra, le aziende

committenti inseriranno una clausola relativa all'osservanza, da parte delle aziende esecutrici, delle norme contrattuali del settore merceologico a cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.

Quanto sopra non riguarda le normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantieri, posti in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività.

1.2. Sistema di informazioni

Livello nazionale

(Omissis)

Livello aziendale e di gruppo

Di norma annualmente, le aziende ed i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 150 dipendenti per i gruppi e più di 40 per le singole aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza della Federlegno Arredo, forniranno alle R.S.U., assistiti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale ivi compreso l'utilizzo dei relativi strumenti contrattuali e/o di legge;
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età, tipologia contrattuale nonché i livelli di salario a parità di mansione e le mansioni;
- agli appalti che comportino significative variazioni sull'assetto produttivo aziendale;
- responsabilità sociale di impresa.

Nel corso di tale incontro il Sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Le aziende che hanno stipulato accordi che prevedono un premio di risultato sulla base di quanto stabilito dagli accordi interconfederali in vigore, forniranno alle R.S.U., le informazioni necessarie per la gestione del premio.

Le parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

Art. 5

(Versamento contributi sindacali)

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità perenne salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute in percentuale sulla retribuzione base o sulla normale retribuzione, saranno effettuate ogni mese, sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate mensilmente sui conti correnti bancari indicati da ciascun Sindacato.

Art. 6

(Quota di servizio sindacale FENEAL-FILCA-FILLEA)

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di marzo 2017 ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti, che i Sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari ad euro 25,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di aprile 2017. I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 14 aprile 2017.

La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, aspettativa, Cassa integrazione guadagni, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al 1° comma e il 14 aprile 2017.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai Rappresentanti sindacali FENEAL-FILCA-FILLEA e, tramite le Associazioni imprenditoriali, alle OO.SS. FENEAL-FILCA-FILLEA territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario presso la Banca Popolare di Sondrio (IBAN: IT83 F0569603200000012811X17) intestato a Federazione lavoratori costruzioni causale: c.c.n.l. Legno Arredo Industria, entro il mese di 19 maggio 2017, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

8.6. Formazione dei lavoratori

Le parti convengono che la realizzazione della formazione è una delle condizioni fondamentali perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza.

Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata come stabilito dall'[articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#) ad integrazione di quanto previsto dall'[art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994](#), con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione.

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti dall'[art. 37, 2° comma del D.Lgs. n. 81/2008](#).

Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici previsti dalle norme di legge in materia.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

6. La formazione dei lavoratori e dei loro Rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:

a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

c) valutazione dei rischi;

d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

Ai lavoratori che prestino la loro opera in cantieri verrà erogata la seguente formazione:

- 16 ore "una tantum" qualora operino per la prima volta in un cantiere;

- 8 ore annuali di formazione aggiuntive a quelle previste dall'[art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#) ad

integrazione di quanto previsto dall'[art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994](#). Le suddette ore dovranno essere specificatamente dedicate alla sicurezza in cantiere.

Le ore verranno effettuate da istituti di formazione accreditati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano.

Art. 7 bis

(Benessere organizzativo)

La prevenzione è una azione che, volendo mantenere le condizioni ottimali di salute del personale e di rispetto delle persone, nel contempo opera per aumentare la coesione e la produttività presente in azienda.

Per ottenere entrambi gli obiettivi, le parti concordano di intraprendere azioni al fine di contrastare rischi alla salute, promuovendo il benessere organizzativo aziendale, poiché tutte le lavoratrici e i lavoratori, hanno diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Sia le imprese, sia i lavoratori e le lavoratrici, hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Tutto ciò può essere realizzato, attraverso sia i codici di comportamento previsti dal vigente c.c.n.l., sia dall'analisi delle condizioni fisiche e psicologiche sostenute dai lavoratori nonché della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al fine rimuovere eventuali ostacoli, è opportuno porre sotto osservazione le condizioni di lavoro, così da preservare l'azienda da simili evenienze.

Art. 19

(Orario normale di lavoro in regime di flessibilità)

Premessa

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo,

possono avere esigenze connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di stagionalità della domanda.

Inoltre, le nuove normative sugli ammortizzatori sociali rendono necessaria una migliore gestione degli orari di lavoro che tengano conto dei "picchi" e "flessi" produttivi, anche al fine di ridurre al minimo il loro utilizzo.

Le parti convengono che l'orario di lavoro in regime di flessibilità debba essere utilizzato al meglio e prioritariamente rispetto agli altri istituti che regolano la prestazione lavorativa, tenuto conto delle necessità produttive ed organizzative delle aziende.

Qualora vengano attivati programmi di flessibilità, il ricorso al lavoro straordinario, per gli stessi soggetti, sarà possibile solo una volta raggiunto il tetto massimo di orario in regime di flessibilità.

Regime di flessibilità

Le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità per anno solare, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti consistenti nel prolungamento o nella riduzione del normale orario settimanale di lavoro, nei periodi di maggiore/minore intensità produttiva ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio o recuperi di prestazione nei periodi di minore/maggiore intensità produttiva. In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale.

L'azienda dispone di quattro livelli all'anno di superamento dell'orario ordinario di lavoro così articolati:

- 1° livello: sino a 45 ore annuali;
- 2° livello: da 46 a 80 ore annuali;
- 3° livello: da 81 a 96 ore annuali;
- 4° livello: da 97 a 112 ore annuali.

Le relative maggiorazioni della retribuzione oraria sono:

- 1° livello 14%;
- 2° livello 16%;
- 3° livello 18%;
- 4° livello 20%.

Al fine dell'attivazione degli orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità le aziende daranno alle R.S.U. comunicazione preventiva, nel corso di un apposito incontro, delle esigenze di effettuazione della flessibilità sia a salire che a scendere rispetto al normale orario. In tale incontro verrà inoltre definito congiuntamente il programma e le modalità con cui si prevede di effettuare i riposi compensativi o i recuperi di prestazione tenuto conto delle esigenze tecnico/produttive delle aziende.

Nell'ambito dell'utilizzo delle ore di flessibilità, i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Nel caso in cui non si verificasse la compensazione in minor orario entro 12 mesi dalla scadenza dell'anno solare in cui si sono effettuati gli orari in regime di flessibilità, le ore lavorate saranno retribuite con la maggiorazione dello straordinario relativo al periodo di effettuazione, detraendo la maggiorazione già erogata, quale quota anticipata.

Le ore di recupero della maggior prestazione, se non recuperate entro i termini del comma precedente, potranno, a richiesta del lavoratore, essere accantonate in banca ore compatibilmente alle esigenze tecnico/produttive dell'azienda.

Su richiesta, l'azienda fornirà alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. un rendiconto delle prestazioni suddivise in 4 livelli e sull'andamento degli orari a recupero a salire o scendere ed dell'eventuale utilizzo delle ore a gestione individuale.

Nel caso di ricorso a trattamenti di ammortizzatori sociali o per prevenire gli stessi, come previsto dalle norme, potranno essere utilizzati anche in forma collettiva, prima o alternativamente al ricorso agli ammortizzatori, le ore accantonate e non utilizzate in banca ore. In tal caso le aziende informeranno preventivamente le R.S.U. o le Organizzazioni territoriali.

I lavoratori non potranno rifiutare i programmi di flessibilità come sopra definiti, se non per giustificati e comprovati motivi di impedimento.

Considerata l'importanza per le aziende di poter gestire nel modo più flessibile l'organizzazione e gli orari di lavoro per corrispondere a precise esigenze produttive e di mercato, le parti convengono sull'opportunità di demandare, a intese a livello aziendale con l'eventuale partecipazione delle Organizzazioni territoriali, la sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre le 112 ore sopra previste, nel limite della legislazione vigente.

Nota a verbale

Nel caso in cui, nell'applicazione di quanto previsto dal regime di flessibilità sorgessero controversie interpretative le parti interessate ricorreranno alle parti stipulanti il presente contratto. Le parti stipulanti interverranno nel termine di 7 giorni.

Art. 25

(Banca ore)

E' istituita una banca ore individuale operante dal 1° gennaio 2000:

- le ore a fronte delle ex festività, non godute;
- i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione riferiti alle riduzioni di orario previste dal c.c.n.l.;
- eventuali ore di prestazioni straordinarie (riposo compensativo) fermo restando il pagamento della percentuale di maggiorazione di competenza, prevista per le ore straordinarie nel caso in cui il lavoratore, non intenda percepire la relativa retribuzione;
- le ore derivanti da mancati recuperi di flessibilità come da art. 19.

I permessi confluiti nella banca ore individuale saranno fruiti, a gruppi di 4 ore o 8 ore, da parte del lavoratore, previo preavviso di tre giorni lavorativi. L'azienda, provvederà ad accordare la richiesta per un massimo del 5% compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Al 31 dicembre di ogni anno, il lavoratore potrà richiedere il pagamento delle ore accantonate o parte di esse. Le ore non retribuite resteranno accantonate sul conto individuale e segnalate sul cedolino paga a far data dal mese di gennaio del nuovo anno solare.

Al 31 dicembre del suddetto nuovo anno solare, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, verranno retribuite con la retribuzione in atto in quel momento.

In caso di ricorso a procedimenti di C.i.g. o di C.i.g.s., l'azienda, per i soli lavoratori interessati dal provvedimento, farà fruire collettivamente le ore accantonate, previa adeguata informazione sulle normative vigenti a tale titolo.

Art. 30

(Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione)

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Ai fini del computo del periodo massimo dei 36 mesi di lavoro, sono considerati complessivamente

i periodi effettuati con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato. Qualora, il limite dei trentasei mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento, salvo la proroga prevista per i contratti a tempo determinato di cui al punto A), alinea 12.

Le aziende, annualmente, entro il mese di giugno informeranno, nel corso di un apposito incontro, le R.S.U. o le OO.SS. territoriali, sull'andamento dei contratti a tempo determinato e di somministrazione in essere.

A) Contratto a tempo determinato

In applicazione di quanto previsto dall'[art. 23, D.Lgs. n. 81/2015](#), il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5 (aziende da 0 a 5 dipendenti) resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 2 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo con le R.S.U. o in loro assenza con le Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono essere elevate le percentuali di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e possono essere individuate altre fattispecie di esclusione dalla limitazione percentuale sopra indicata.

Inoltre sono escluse dalle percentuali sopra indicate le assunzioni a tempo determinato per:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stands fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione o prova. La durata di sperimentazione o prova non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio.

Con accordo con le R.S.U. o in loro assenza con le Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, si potrà prolungare il periodo di 12 mesi.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della

prestazione.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui all'art. 46 del presente contratto.

Ai sensi dell'[articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015](#), la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un Rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva prevista dall'[art. 19, II comma, D.Lgs. n. 81/2015](#), oltre alle attività stagionali previste dal [D.P.R. n. 1525/1963](#), le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi sono le seguenti:

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b) allestimento di stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;
- d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni.

Le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi dell'[art. 21, D.Lgs. n. 81/2015](#).

I termini di interruzione previsti dalla legge non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

A) l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

1) dall'avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con [D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218](#), tale periodo è esteso a 18 mesi;

2) dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; questo non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;

B) in ogni altro caso/ipotesi individuata dai contratti collettivi di cui all'[art. 51, D.Lgs. n. 81/2015](#).

Il lavoratore che, nell'esecuzione di almeno due contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo complessivo superiore a 9 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza scatta anche per i lavoratori che con un unico contratto a tempo determinato, superino i nove mesi di prestazione continuativa.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al [Capo III del decreto legislativo n. 151/2001](#), e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo

stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del contratto.

Il periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato è così stabilito:

Operai	Categorie	
	AE1	3 settimane
	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 settimane
Intermedi	Categorie	
	AC1, AC2	5 settimane
Impiegati	Categorie	
	AE2, AE3, AE4, AS2, AS4, AC3, AC4	8 settimane
	AC5, AD1, AD2, AD3	15 settimane

Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione, sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni.

Il periodo di comporto ed il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, e salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

C) Contratto di somministrazione

La somministrazione di lavoro è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti.

Ogni dodici mesi l'azienda comunicherà, anche per il tramite dell'Associazione territoriale dei datori

di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, alle R.S.A. o R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. di categoria, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente normato dal presente c.c.n.l. in materia di contratti a termine e somministrazione, le parti rimandano alla normativa vigente.

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una eventuale armonizzazione.

Art. 39

(Premio di risultato)

Secondo quanto stabilito dall'[accordo interconfederale 24 aprile 2013](#) e dall'art. 2 "Disposizioni generali del sistema contrattuale" del presente contratto e dagli accordi interconfederali, che si intende integralmente richiamato in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi ai fini della determinazione di un premio di norma annuale che, tenendo conto della competitività aziendale, sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori concordati tra le parti, rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale nonché dei risultati di gestione, correlati all'andamento economico delle aziende.

Nella contrattazione aziendale, le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali cui sono iscritte o conferiscono mandato nei limiti dello stesso e le R.S.U. dalle OO.SS. territoriali.

L'erogazione del premio, essendo di natura variabile e non definibile a priori, deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati e avverrà in funzione dei risultati raggiunti secondo criteri, modalità e procedure di verifica definite dalle parti.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo previdenziale ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.

Per la natura del premio il suo importo, in virtù di quanto disposto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 non concorre a determinare il t.f.r.; inoltre è omnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge (lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzione orario, festività, indennità di preavviso, 13^a mensilità ecc.) ai sensi dell'[art. 3 della L. 29 luglio 1996, n. 402](#).

Le parti, agli effetti della contrattazione aziendale e dei suoi obiettivi, valuteranno, in apposito incontro preventivo che costituirà momento di ulteriore articolazione del sistema di relazioni industriali, la situazione dell'azienda, la redditività, la competitività e le sue prospettive di sviluppo. Dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l. non trova più applicazione la disciplina di cui all'art. 21 del c.c.n.l. 20 marzo 1991. Gli importi in misura fissa aziendalmente corrisposti rimangono consolidati e congelati nelle cifre in essere alla stessa data e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Eventuali premi variabili ovvero parti variabili dei premi stessi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto, manterranno invece le loro caratteristiche di variabilità fino all'atto dell'istituzione del premio annuale di risultato. Le parti ne potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per le aziende e senza svantaggi per i lavoratori, ivi comprese forme di Welfare integrativo, in occasione del negoziato sul premio di risultato.

39.2. Elemento di garanzia retributiva

A valere dal 1° aprile 2010 verrà erogato un elemento di garanzia retributivo pari a € 8 lordi mensili per 12 mensilità.

A valere dal 1° settembre 2013 l'elemento di garanzia retributivo sarà pari a 13 €.

A valere dal 1° gennaio 2017 l'elemento di garanzia retributivo sarà pari a 18 €.

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti retributivi individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il c.c.n.l., pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Gli importi suddetti sono considerati omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti in quanto le parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione.

Inoltre gli importi suddetti sono, ai sensi della [legge n. 297/1982](#) e ai sensi dell'art. 54 del presente c.c.n.l., esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

In caso di C.i.g. per un periodo superiore a 20 settimane, C.i.g.s. o mobilità l'elemento di garanzia non verrà erogato.

Art. 43

(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

Ferme restando le disposizioni di cui al [D.Lgs. n. 151/2001](#), sul trattamento delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà alla lavoratrice il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione netta per il periodo di astensione obbligatoria.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo. Pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice. L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, anche ai fini della maturazione del t.f.r., esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità o alla gratifica natalizia.

Art. 57

(Previdenza complementare - ARCO)

A valere dal 1° gennaio 2005, la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, E.d.r., aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale come da art. 39, Parte seconda del presente c.c.n.l.).

Con decorrenza dal 1° gennaio 2009 la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.; le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura dell'1,20%.

Con decorrenza 1° gennaio 2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura dell'1,30%.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014 le aliquote a carico delle aziende saranno dell'1,40%;

rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2015 le aliquote a carico delle aziende saranno dell'1,60%;
rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2016 le aliquote a carico delle aziende saranno dell'1,80%;
rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza 1° gennaio 2017 le aliquote a carico delle aziende saranno dell'1,90%, rimangono
invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza 1° gennaio 2018 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2%, rimangono
invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2019 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2,10%,
rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi
territoriali e/o aziendali

Le aziende all'atto dell'assunzione dei lavoratori, consegneranno il materiale informativo utile
all'iscrizione al fondo, predisposto dal fondo stesso.

Permessi

I componenti dell'assemblea di ARCO potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti
per la partecipazione alle assemblee.

Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

Art. 57 bis

(Assistenza sanitaria integrativa)

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA Fondo
intersettoriale costituito fra FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL.

A valere dal 1° settembre 2013, il Fondo ALTEA potrà raccogliere le adesioni dei lavoratori; la
modulistica necessaria dovrà essere approvata dalle parti firmatarie del presente contratto.

La contribuzione per gli iscritti al Fondo ALTEA sarà di € 10 per 12 mensilità a carico delle
aziende.

La contribuzione decorrerà dal 1° gennaio 2014.

A decorrere dal 1° gennaio 2017 la contribuzione sarà pari a 13 euro per 12 mensilità.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 la contribuzione sarà pari a 15 euro per 12 mensilità.

Lo statuto e il regolamento del Fondo ALTEA definiranno i metodi e i criteri necessari.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi
territoriali e/o aziendali.

Qualora il Fondo sanitario ALTEA prevedesse la possibilità di inserire i familiari dei lavoratori
iscritti al fondo medesimo, le aziende effettueranno le relative trattenute mensili sulla busta paga,
previa presentazione del modulo di adesione dei familiari.

Le parti definiscono che entro tre mesi dalla firma del presente c.c.n.l., verrà costituita una
Commissione paritetica che verificherà la possibilità ed in caso positivo, i tempi e modi per la
pariteticità del fondo.

La Commissione inoltre, approfondirà le questioni relative all'integrazione, nel pieno e completo
rispetto nella normativa vigente, delle attività, dell'organizzazione e delle strutture di ALTEA e di
ARCO per realizzare economie di scala.

La Commissione dovrà presentare alle parti i risultati del proprio lavoro entro sei mesi dalla data di
insediamento della stessa.

Art. 63

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto ha durata triennale, decorre dal 1° aprile 2016 e scadrà il 31 marzo 2019.

Esso si riterrà automaticamente prorogato se non verrà disdetto almeno 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A.R.

Art. 76

(Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro)

(anche 95 e 111)

A) Denuncia

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro 4 ore dall'inizio dell'assenza salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Entro il giorno lavorativo successivo all'inizio della malattia, il lavoratore dovrà comunicare via telefax, email o sms il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro dell'operaio in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

B) Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno ai lavoratori non in prova assenti per malattia od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico:

- dal primo al terzo giorno: il 50% della normale retribuzione per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene;
- dal quarto al centottantesimo giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della normale retribuzione.

Per le malattie di durata superiore a 14 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza), coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° gennaio 1993, per le malattie di durata superiore a 11 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° gennaio 1996 per le malattie di durata superiore a 9 giorni, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dal 1° agosto 2004 per i lavoratori che nel precedente anno solare siano stati assenti per un numero massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione per il periodo di malattia eccedente il centottantesimo giorno compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

In caso di modifica del trattamento erogato dall'ente assicuratore, le percentuali di cui sopra saranno conseguentemente adeguate in modo da non superare complessivamente il trattamento sopra previsto.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, o comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicuratori.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, anche in caso di Tbc.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, non è comprensivo delle quote afferenti la 13^a mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

C) Conservazione del posto

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, in periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

Analogamente nel caso in cui la malattia o l'infortunio non sul lavoro perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennità come in caso di licenziamento.

In caso di patologie gravi accertate (tumoriali, leucemiche, e da deficienza immunitaria conclamata e trapiantati di organi primari) che comportino terapie salvavita, periodicamente documentate da specialisti del Servizio sanitario nazionale, il lavoratore avrà diritto ad una aspettativa, senza oneri né diretti né indiretti per l'azienda, per un periodo massimo di 365 giorni di calendario. L'aspettativa dovrà essere richiesta, per iscritto, dal lavoratore con almeno tre mesi di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto.

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per Tbc.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure

suddette.

Il trattamento economico predetto non è cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Art.

(Lavori disagiati)

(può essere il 118 bis?)

Sulla base di quanto previsto dai [decreti n. 67/2011](#), n. 214/2011 e successive modifiche e integrazioni in relazione alle agevolazioni per attività usuranti e, nello specifico, per i lavoratori notturni, le parti convengono che le aziende effettuino una dichiarazione annuale all'INPS per ciascun lavoratore che abbia effettuato in corso d'anno prestazioni notturne e/o festive o su turni avvicendati, contenente le informazioni sul numero e la tipologia delle ore prestate e i relativi giorni, rilasciandone copia al lavoratore.

Apprendistato

Norma generale applicata a tutte le tipologie di apprendistato

Nelle aziende con più di 10 dipendenti, il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente a tempo indeterminato, per il tramite delle Agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Per instaurare un contratto di apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo. Deve inoltre essere previsto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. E' fatto comunque divieto di retribuzione a cottimo.

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, e di alta formazione e ricerca inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione.

L'intero periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il trattamento economico a carico del datore di lavoro definito nel vigente c.c.n.l. parte operai e parte impiegati e quadri comprensiva dell'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva della categoria di appartenenza al momento della risoluzione, di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente c.c.n.l.

La mancata trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, deve essere comunicata per iscritto, dall'azienda all'apprendista con un periodo di preavviso pari a quello della categoria di appartenenza di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente c.c.n.l.

Parte settima

REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Per gli apprendisti assunti dal 26 aprile 2012

Le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#).

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e dei soggetti esterni.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1, e per tutte le relative mansioni.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
AD3-AD2-AD1-AC5- AC4-AC3-AC2-AS4- AS3-AC1-AS2-AS1- AE4-AE3	36	12	12	12
AE2	24	10	10	4

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi del [T.U. D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#) lavorazioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per cui prevedere durate maggiori dell'istituto.

Agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte di mesi 10 così ripartite:

- primo periodo: 3 mesi;
- secondo periodo: 3 mesi;
- terzo periodo: 4 mesi.

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le

fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro ai termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità la percentuale del comma precedente è ridotta al 30%.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno reciproco impegno di trasmettere agli Organismi bilaterali regionali le indicazioni utili alla definizione dei profili professionali dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza che verranno definiti nell'ambito delle attività dell'OBL.

Le parti convengono che il numero dei contratti di apprendistato stipulati e le relative qualifiche da raggiungere, dovranno essere comunicati annualmente alla scadenza di ciascun anno a cura delle aziende interessate e tramite le Associazioni imprenditoriali territoriali all'OBL.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite di cui 40 trasversali e 80 specifiche. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate alla formazione sulla sicurezza.

La formazione è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

Le parti sottoscrivono in allegato al presente articolato, gli iter formativi sia specifici (80 ore) sia trasversali (40 ore).

Per gli iter formativi dei profili professionali non previsti dal c.c.n.l., valgono i contenuti riferiti al profilo professionale della categoria di destinazione finale dell'apprendista.

Le parti verificheranno la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno

dell'azienda da parte delle imprese formative che presentino, pertanto:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite;
- locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della formazione stessa.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Piano formativo individuale

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata, dell'impresa, del tutor e del lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle R.S.U. o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio.

Le competenze acquisite durante la formazione formale e non formale dovranno essere registrate sul libretto personale del lavoratore definito tra le parti contrattuali.

Nota a verbale

Le limitazioni all'assunzione di nuovi apprendisti percentualmente legata agli apprendisti confermati, vale per le assunzioni effettuate dopo l'11 settembre 2013. Per quelle effettuate precedentemente a questa data, valgono quelle di legge.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che in caso di intervenute modifiche legislative si incontreranno per una valutazione e per apportare gli eventuali interventi al presente istituto.

Regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

La disciplina dell'apprendistato per gli operai e gli impiegati nell'industria del legno del sughero del mobile e dell'arredamento è regolata dalle norme di legge e dalle norme del presente contratto in quanto applicabili e dalle particolari disposizioni che seguono.

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica.

Destinatari

Ai sensi del [D.Lgs. n. 81/2015](#), artt. sull'apprendistato, possono essere assunti con il

contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, i soggetti che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni.

Qualora l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

Qualora l'apprendista proseguisse l'iter formativo per il conseguimento della certificazione tecnica superiore o del diploma di istruzione secondaria superiore, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

Qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda recidere il contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto dal vigente c.c.n.l.

Possono inoltre essere stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato.

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, regioni e province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'[articolo 46, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015](#).

Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle regioni, dalle province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato-regioni.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative.

Assunzione

Per instaurare un contratto di apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla regione o dalle province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal c.c.n.l. per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Inquadramento e retribuzione

Ai sensi dell'[art. 43, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2015](#) le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

L'apprendista verrà inquadrato rispetto alla qualifica da conseguire.

La retribuzione è stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento come sotto riportata, ed in applicazione alla tabella allegata al presente articolo:

Primo anno	il 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Secondo anno	il 60% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Terzo anno	il 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Quarto anno	il 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Per quanto riguarda le percentuali di mantenimento in servizio degli apprendisti, si fa riferimento alle norme di legge.

Nota a verbale

Nelle regioni o province autonome ove, alla data della firma del presente accordo, siano presenti accordi firmati dalle parti sociali a livello territoriale che disciplinano l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, le aziende potranno scegliere quale regolamentazione applicare fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina.

Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	Il 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettere b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettera a) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Primo anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni
		- Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore, per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettere b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015
Secondo	Il 60% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	- Terzo anno del percorso per il conseguimento di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettere a), b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Secondo anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
Terzo	Il 65% della retribuzione di	- Quarto anno del percorso per il

	riferimento spettante per il livello di inquadramento	conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettere b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettera d) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Terzo anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
Quarto	Il 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	- Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettera c) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettera d) del D.M. 12 ottobre 2015
		- Quarto anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
		- Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all' art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del D.M. 12 ottobre 2015

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Le parti concordano la possibilità di assumere con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

L'azienda che intende stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che

stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può di norma essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.

Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale e il protocollo di formazione comprendono puntualmente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.

Inquadramento e relativo trattamento economico

L'apprendista sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Inoltre ai sensi di quanto previsto dall'[art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015](#), e dell'accordo interconfederale siglato il 18 maggio 2016:

- per le ore di formazione esterna all'azienda non sarà dovuta alcuna retribuzione;
- per le ore di formazione interna all'azienda la retribuzione sarà pari al 10% della normale retribuzione.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

Per quanto riguarda le percentuali di mantenimento in servizio degli apprendisti, si fa riferimento alle norme di legge.

Aumenti retributivi

Viste le specificità del settore e anche al fine di contribuire al rafforzamento della domanda interna le parti concordano che a valere dal 1° gennaio 2017 vi sarà un incremento dei minimi retributivi pari a € 35 a parametro 100 non soggetto a verifica sugli andamenti inflattivi.

Entro il mese di gennaio 2018 e di gennaio 2019, le parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° gennaio di ogni anno.

Gli incrementi saranno calcolati sulla base dell'indice IPCA generale relativo all'anno precedente, così come comunicato dall'ISTAT. La base di calcolo sarà così composta:

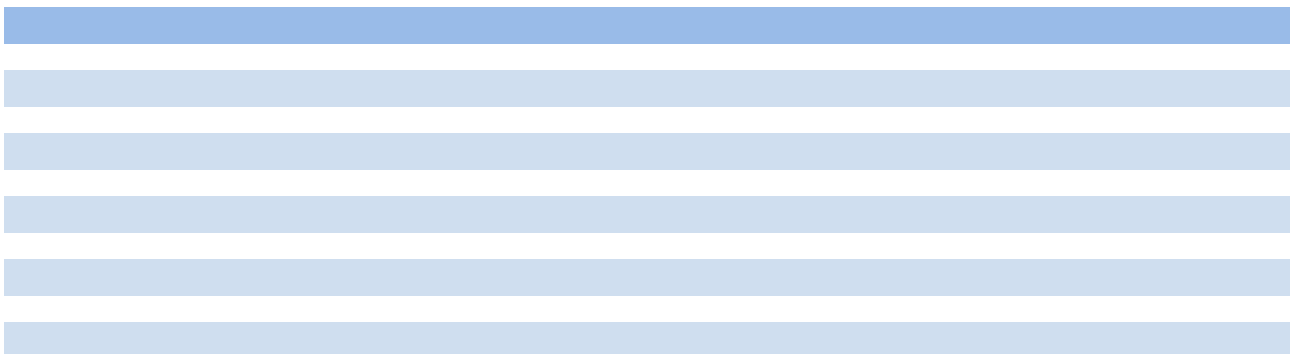
- parametro 100: paga base, contingenza, E.d.r. e tre aumenti periodici di anzianità.

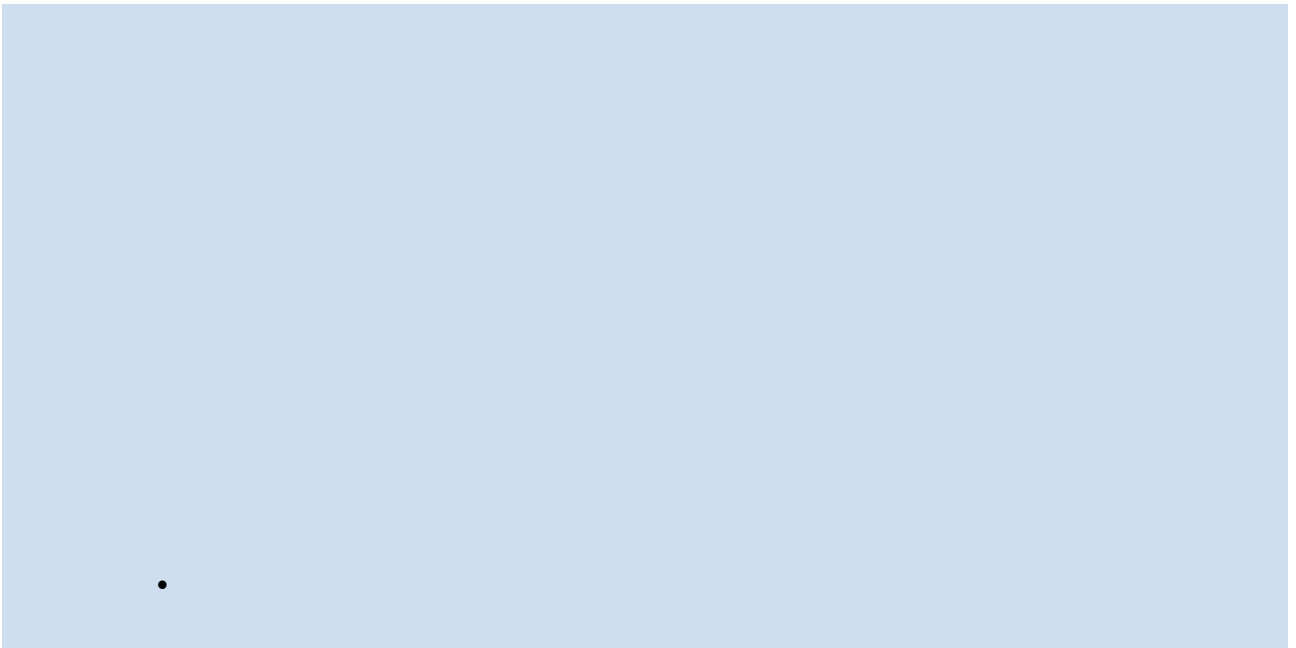
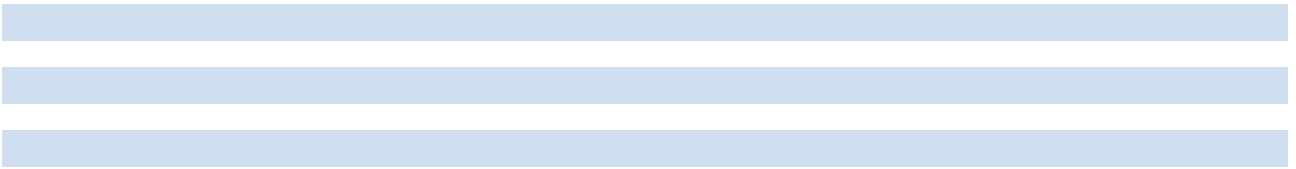
La cifra ricavata verrà riparametrata per le varie categorie sulla base della scala parametrica prevista

dal presente c.c.n.l.
Aumenti retributivi

Categoria	Livello retributivo	Parametro	Incremento	Paga base al 31/12/2016	Paga base all'1/01/2017
	12°	210	73,50	2.343,47	2.416,97
	11°	205	71,75	2.301,64	2.373,39
	10°	195	68,25	2.213,10	2.281,35
	9°	185	64,75	2.125,49	2.190,24
	8°	170	59,50	1.994,15	2.053,65
2-AS4	7°	155	54,25	1.862,66	1.916,91
	6°	147,5	51,63	1.797,45	1.849,08
2	5°	140	49,00	1.729,99	1.778,99
1	4°	134	46,90	1.677,69	1.724,59
	3°	126,5	44,28	1.612,09	1.656,37
	2°	119	41,65	1.546,00	1.587,65
	1°	100	35,00	1.380,56	1.415,56

-
-





-
-
-

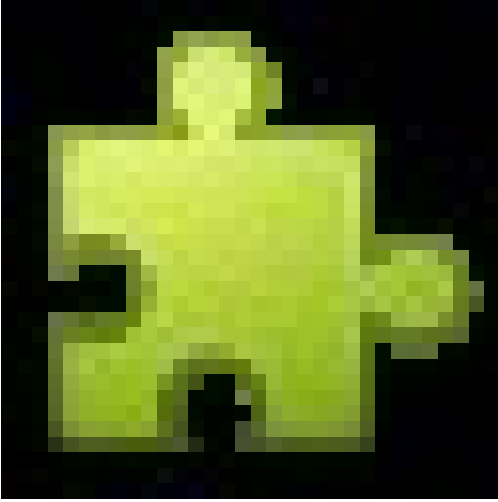


Figure 1

-
-
-
-
-
-
-

